معرفی کتب مدیریت

مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم

معرفی کتب مدیریت

نویسنده:

www.modiryar.com

ناشر چاپی:

www.modiryar.com

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

معرفی کتب مدیریت

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور: معرفی کتب مدیریت/ www.modiryar.com
ناشر :www.modiryar.com
مشخصات نشر دیجیتالی:اصفهان:مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری:نرم افزار تلفن همراه , رایانه
موضوع:مدیریت - کتب

مدیریت در عرصه فرهنگها

: مباحث و دیدگاهها Managing Across Cultures : Issues and Perspectives نویسنده : پت جوینت ، ملکم وارنر ، مترجم : محمد تقی نوروزی نشر مشترک سازمان سمت و مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره(تعداد صفحه : ۵۸۴ صفحه کتاب مدیریت در عرصه فرهنگها مباحث و دیدگاهها حاصل کار شبکه‌ای بین‌المللی از دانشمندان مدیریت در اقصی‌نقاط جهان (برزیل، کانادا، جمهوری چک، فرانسه، هنگ‌کنگ، آلمان، هلند، نروژ، لهستان، سوئد، انگلستان و ایالات متحده امریکا) و حتی دانشگاهها و دانشکده‌های بازرگانی است. ضمن اینکه بر تشریک مساعی قبلی دو ویراستار آن، که در ویرایش قبلی با عنوان مدیریت در فرهنگهای مختلف منتشر شد استوار گردیده است. بیشتر مقالات مجموعه حاضر به طور خاص برای گنجاندن در این کتاب سفارش داده شده است. برخی از مقاله‌ها نسخه‌های تجدید نظر شده مقاله‌های علمی‌ای است که در همایشهای سالهای ۱۹۹۴ و ۱۹۹۵ در زمینه مدیریت میان‌فرهنگی عرضه گردید. این کتاب در سه بخش مقدمه کلی، مطالعات منطقه‌ای و مباحث میان‌فرهنگی و در بیست و دو فصل تألیف و برای دانشجویان رشته مدیریت در مقطع کارشناسی ارشد و دکترا به عنوان منبع اصلی درس «مدیریت تطبیقی» به ارزش ۴ واحد و کمک‌درسی برای دروس «مدیریت بین‌الملل» و «رفتار سازمانی پیشرفته» ترجمه شده است.
برای اطلاع بیشتر در مورد هدف از ترجمه کتاب و ضرورت آن، پیشنهاد می‌شود حتماً پیشگفتار مترجم را مطالعه نمایید.
فهرستپیشگفتار مترجم پیشگفتار مؤلف بخش اول: مقدمه کلی فصل اول: مقدمه: رویکردهای میان‌فرهنگیفصل دوم: ایجاد شبکه‌ها و گذر از مرزها: پویاییهای تولید دانش در جهان فراملیتیفصل سوم: فرهنگ: مرور نظریفصل چهارم: نقش علوم اجتماعی در مطالعه تحول اقتصادی و فرهنگیفصل پنجم: رهیافتهای عمل‌گرا و کل‌گرا به مدیریت در دموکراسیهای ... فصل ششم: فرهنگهای ملی و ارزشهای کارکنان سازمانی: زمانی برای نگاهی دیگربخش دوم: مطالعات منطقه‌ای فصل هفتم: مدیریت در امریکا: بازآفرینی فرهنگ رقابت‌جوییفصل هشتم: وقتی جهان می‌چرخد: تغییرات کوتاه‌مدت در دسته‌های بین‌المللیفصل نهم: تصویرهایی از اروپا: گذشتهٔ حال و آیندهفصل دهم: نگرشها، ارزشها و الزامات رهبری — مقایسه‌ای فرهنگی ... فصل یازدهم: حساسیت به فرهنگ اجتماعی در تصمیم‌گیری مدیریتی: مطالعه‌ای ... فصل دوازدهم: مقایسه نقشها، ادراکات و رفتار مدیریتی در بریتانیا و آلمانفصل سیزدهم: توسعه مدیریت: تضادها و تنگناهای پدید آمده در بررسی ... فصل چهاردهم: مدیریت در آسیا: ابعاد میان فرهنگیفصل پانزدهم: ارزشهای کاری در ژاپن: کار و انگیزش کاری در یک فضای تطبیقیفصل شانزدهم: فرهنگ، آموزش و صنعت: مدیریت مطالعات مدیریتی در ژاپنفصل هفدهم: زیر و رو شدن جهان: تجارت در آسیابخش سوم: مباحث میان فرهنگی فصل هجدهم: در جستجوی مدل فراملی: مطالعه گزینه‌های ساختاری در شرکتهای... فصل نوزدهم: جابه‌جایی مدیران اجرایی: تاکتیکهای فردی و سازمانیفصل بیستم: کارآفرینان در محیطها و فرهنگهای مختلف، در بریتانیا، نروژ و ... فصل بیست‌ویکم: فرهنگ، رفتار مصرف

کننده و بخش‌بندی بازار جهانیفصل بیست‌ودوم: عوامل میان‌فرهنگی مزیت رقابتی در داخل و خارجدر ابتدای هر فصل مقدمه و در پایان آن نتایج و منابع درج شده است

انتظار عدالت و عدالت در سازمان

مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته (Anticipatory and Organizational Justice(Advanced Organizational Behavior Management) نویسنده : دکتر علی رضائیان ، چاپ : اول ، ۱۳۸۴ تعداد صفحه : ۹۲ ص شابک : ۵-۹۷۰-۴۵۹-۹۶۴ کتاب ارزنده ای نوشته ی چهره ی ماندگار مدیریت ایران استاد دکتر علی رضاییان می باشد که برای کلیه ی علاقمندان مدیریت دارای مطالب قابل توجه و ارزشمندی می باشد. فهرست : پیشگفتار فصل اول: ظهور انگیزش فصل دوم: نظریه‌های انگیزش فصل سوم: انگیزش از طریق برابری فصل چهارم: انگیزش از طریق عدالت فصل پنجم: عدالت رویه‌ای فصل ششم: عدالت مراوده‌ای فصل هفتم: انصاف جایگزین اعتماد منابع

روانشناسی پرورشی نوین

تالیف دکتر علی اکبر سیف

معرفی کتاب روانشناسی پرورشی نوین- روانشناسی یادگیری و آموزش- تالیف دکتر علی اکبر سیف ویرایش ششم چاپ اول- چاپ مکررچهلم پاییز۱۳۸۶ - ۵۱۵۰ نسخه - چاپ نیل مباحث مورد بحث:هوش و تفکرراهبردهای یادگیری و مطالعه هوش نمی توان تعریفی مشخص از هوش بدست اورد که مورد توافق همه ی روانشناسان باشد.اما عناصر هوش مورد توافق است. عناصر هوش: ۱-توانایی پرداختن به امور انتزاعی:افراد با هوش بیشتر با امور انتزاعی در ارتباط هستند تا امور عینی(امور انتزاعی:اندیشه ها نماد ها روابط مفاهیم اصول.)۲-توانایی حل کردن مسایل:توانایی پرداختن به موقعیت های جدید۳-توانایی یادگیری:به ویژه توانایی یادگیری انتزاعیات(برخی از روانشناسان به این عنصر استعداد گفته اند.)الفرد بینه روانشناس فرانسوی به کمک دستیار خود سیمون به پیشنهاد یک شرکت اموزشی نخستین ازمون عینی هوش را درست کرد. ازمون بینه و سیمون برای کودکان ۳ تا ۱۳ سال درست شد. به کمک این ازمون برای هر کودک یک سن عقلی تعیین می شد.بدین شرح که از یک کودک سوال هایی پرسیده می شود که از تمام کودکان ۶ ساله پرسیده می شود.اگر کودک بتواند به این سوال هل به طورصحیح جواب دهد سن عقلی ۶ به وی تعلق می گیرد.حال کودک می تواند ۶ سال داشته باشد یا ۴ سال و یا ۸ سال.با وجود اینکه روانشناسان هنوز نتوانسته اند تعریفی خاص از هوش بدست بیاورند اما هوش را به ۲ دسته تقسیم کرده اند: هوش یگانه وهوش چند گانه هوش یگانه از نظر وکسلر:یک توانایی کلی که فرد را قادر می سازد تا به طور منطقی بیاندیشد فعالیت هدفمند داشته باشد و به طور موثر به کنش متقابل بپردازد. هوش یگانه از نظر اسپیرمن:معتقد به یک هوش کلی است و ان را باgنمایش می دهد. هوش چند گانه از نظر ۴ روانشناس مورد تحلیل قرار گرفته است به نام های:ترستون/گیلفورد/استن برگ/گاردنرهوش چند گانه از نظر ترستون:درک کلامی(توانایی درک قیاس های کلامی و خواندن و فهمیدن متن)سیالی واژه(توانایی کار کردن با واژگان)سهولت عددی(سرعت و درستی محاسبات)تجسم فضایی(توانایی انجام کارهایی نظیر چرخاندن اشیا در ذهن)حافظه تداعی(توانایی یاداوری کلمات ارایه شده به صورت جفت)سرعت ادراکی(توانایی یافتن دفعاتی که یک کلمه در یک متن تکرار شده)استدلال(توانایی حل مسایل ریاضی و منطقی)الگوی ساخت گیلفورد:۱-عملیات:به فرایند های مهم هوش گویند.۱-۱شناخت(دانستن/کشف کردن/اگاه شدن)۱-۲حافظه و یاداوری۱-۳تفکر واگرا(تولید پاسخ های چند گانه)۱-۴تفکر همگرا(تولید یک پاسخ واحد قابل قبول)۱-۵ارزشیابی(داوری درباره ی خوبی)۲-محتوا:همان اطلاعات ذهنی است.۲-۱شکلی یا دیداری(تصاویر ذهنی)۲-۲نمادی(اعداد)۲-۳معنایی(معنی

کلمات)۲-۴رفتاری(اطلاعات غیر کلامی مانند هیجان)۳-فراورده ها:محصول های عملیات بر روی محتوا است.۳-۱واحد ها۳-۲طبقات۳-۳روابط۳-۴نظام ها۳-۵تغییرات(دگرگونی اطلاعات)۳-۶تلویحات(برون یابی/پیش بینی بر اساس اطلاعات)به طور خلاصه محتوا چیزهایی اند که مردم به انها فکر می کنند عملیات ذهنی چگونگی اندیشیدن افراد را نشان می دهند و فراورده به نتایج اندیشه ی افراد گفته می شود.هوش چندگانه ازنظر استن برگ:هوش تحلیلیهوش افرینندههوش عملیهوش چندگانه ازنظر گاردنر:کلامیمنطقی-ریاضیدرون فردیمیان فردیطبیعت گرایانهموسیقاییبدنی-جنبشیفضایینظریه ی هوش سه بخشی استن برگ:هوش از مجموعه ای از مهارت های تفکر و یادگیری تشکیل یافته که در حل مسایل تحصیلی و زندگی روزانه مورد استفاده قرار می گیرند.۱-هوش تحلیلی:به توانایی انسان در برخورد موثر با مسایل گفته می شود و معرف توانایی کلامی تفکر انتزاعی پردازش اطلاعات و سازماندهی به مطلب است.(رویکرد خبر پردازی)۲-هوش افریننده:تولید اندیشه های تازه پیشنهاد دادن روش های نو برخورد متفاوت با مسایل و ترکیب کردن اطلاعات به راههای جدید.برخورد موثر و سریع با:۱-موقعیت های تازه:بینش۲-موقعیت های اشنا:خودکاری۳-هوش عملی:توانایی پرداختن به مسایل و مشکلات زندگی روزانه را شامل می شود.به فرد امکان تمرین کردن به کار بستن و استفاده از انچه را که در موقعیت های رسمی یا غیر رسمی یاد گرفته می دهد. کسانی که دارای این هوش هستند می توانند با جنبه های متغیر محیط خود سازگار شوند ودر صورت لزوم به تغییر محیط خود اقدام کنندتا ان را با نیاز های خود هماهنگ کنند تا محیط زندگی بهتری برای خود درست کنند.برخی افراد در بعضی از این هوس ها قوی اند در حالیکه بعضی دیگر ممکن است در همه ی هوش ها قوی باشند.غالب تکالیف اموزشگاهی نیازمند ترکیبی از این ۳ هوش هستند.نظریه ی هوش های چند گانه گاردنر:شامل ۸ نوع هوش است.زبانی/موسیقیایی/منطقی-ریاضی/فضایی/بدنی-جنبشی/طبیعت گرایانه/میان فردی/درون فردی.در این نظریه چنین فرض شده که در میان افراد از لحاظ هوش های مختلف تفاوت وجود دارد.گاردنرواستن برگ هر ۲ معتقدند که هوش در فرهنگ های مختلف به صورت متفاوت ظاهر می شود.کسانی که دارای هوش میان فردی هستند معمولادارای مشاغل معلمی یا درمان گری هستند.ایراد بزرگ نظریه ی گاردنر:اجزای هوش او همبستگی بسیار بالایی دارند و از هم مستقل نمی باشند.هوش هیجانی:((EQ معادل با هوش میان فردی در نظریه ی گاردنر می باشد.هوشبهر:((IQ نمره ی فرد در ازمون های سنجش هوش را گویند.این مبحث دارای یک نموداریست که تقعر ان به سمت پایین است.درجه بندیه این نمودار بین ۷۰ تا ۱۳۰ است.حدود ۹۵٪از افراد دارای هوش ۷۰ تا ۱۳۰ هستندو ۲٪کمتر از ۷۰ و ۲٪ بیشتر از ۱۳۰. استثنایی بودن: نمره ی ۷۰ مرز عقب ماندگی ذهنی است.برای تصمیم گیری تنها هوشبهر زیر ۷۰ کافی نیست بلکه باید مهارت های سازگارانه ی او نیز در نظر گرفته شود. استثنایی پایین:عقب مانده ذهنی استثنایی بالا:سرآمد(قریحه)دانش اموز سرامد کسی است که در یک یا چند زمینه تحصیلی مانند علوم ریاضیات زبان علوم اجتماعی دارای توانایی قابل ملاحظه ایی هستند و به راحتی قابل اموزش اند.قریحه:توانایی تولید عملکرد استثنایی اموزش هوش: کوشش هایی که به منظور بالا بردن سطح هوش صورت گرفته ثمربخش بوده اند. یکی از رویاهای دیرینه اموزشی یافتن راهی برای باهوش کردن افراد است.منظور صرفا اطلاعات دادن و ایجاد مهارت های مختلف نبوده بلکه به طور کلی ایجاد توانایی یادگیری و کسب دانش ها و مهارت های تازه بوده. غنی سازی موثر: یکی از برنامه های اموزشی معروف اموزش توانایی های هوشی یا ذهنی است.در این برنامه افراد یک رشته تکلیف کتبی انجام می دهند که هدفشان ایجاد مهارت های ذهنی است. تمرین سنجیده: بالا بردن قریحه ی افراد است و هدف اصلی ان ایجاد و گسترش مهارت است.شامل تمرین هایی برای توانایی های شناختی و هم کارکرد های بدنی است. راهبرد های یادگیری و مطالعه ی شناخت و فرا شناخت راهبرد: یک برنامه یا نقشه کلی است که از مجموعه ای عملیات تشکیل می یابد و برای رسیدن به یک هدف معین طراحی و اجرا می شود. شناخت: فرایند ها یا جریاناتی که به کمک انها یادگیری یاداوری و تفکر صورت می پذیرد.(دانستن) فراشناخت: دانش فرد درباره ی چگونگی یادگیری خودش.دانش فرا شناختی:۱-دانش مربوط به خود یادگیرنده:مانند اگاهی از رجحان ها و یا نقاط ضعف و

قوت۲-دانش مربوط به تکلیف یا موضوع یادگیری:مانند اطلاعات مربوطه به سطح دشواری موضوع۳-دانش مربوط به راهبرد های یادگیریفرا یادگیری:به تسلط فرد بر انچه در حال یادگیری اش است گفته می شود و کلی تر از فراشناخت است. راهبرد های شناختی: اقداماتی هستند که ما به کمک انها اطلاعات تازه را برای پیوند دادن و ترکیب کردن با اطلاعات قبلی اموخته شده و ذخیره سازی انها در حافظه ی دراز مدت اماده می کنیم. در ۳ دسته کلی تقسیم می شوند:تکرار/بسط/سازمان دهی ۱-تکرار یا مرور: ۱-۱:موضوعات ساده و پایه(غیر معنی دار) از طریق:بخش بخش حفظ کردن/تمرین پراکنده ۱-۲:موضوعات پیچیده(معنی دار) از طریق:انتخاب نکات مهم و کلیدی/خط کشیدن زیر نکات مهم/برجسته سازی یک کتاب درسی/رو نویسی هدف از تکرار یا مرور: نگهداری در حافظه ی فعال تا زمان استفاده از ان یا انتقال به دراز مدت.این راهبرد ها یادگیرندگان را در انتخاب و کسب اطلاعات و دانش مورد نظر یاری می دهند. ۲-بسط و گسترش: ۲-۱:مطالب ساده و پایه(اتصال) از طریق:مکان هاسر واژه:(از طریق ان بین مواد اطلاعاتی نوعی ارتباط ایجاد می شود مثل سکوت)کلمه کلیدی:(با استفاده از یک کلمه ی اشنا ۲ کلمه به هم ربط داده می شوند)واسطه:(ارتباط بین مطالب و مواد غیر مرتبط)تصویر سازی:(بر قراری ارتباط معنی دار بین مطالب از طریق ایجاد یک رابطه ذهنی بین انها) ۲-۲:مطالب پیچیده از طریق:یادداشت برداری:(انتخاب و ثبت نکات مهم و کلیدی هنگام خواندن یک مطلب یا گوش دادن یک سخنرانی)شرح نویسی:(علامت گذاری و حاشیه نویسی)قیاس گریخلاصه کردن:(نوشتن عبارات کوتاه که معرف اندیشه های اصلی موضوع باشد) هدف از بسط یا گسترش: یاری فراگیران در ارتباط بین مطالب جدید با قدیم.این کار از راه افزودن جزییات بیشتر به مطالب تازه خلق مثال ها و مواردی برای ان ایجاد تداعی بین ان و اندیشه های دیگر و استنباط کردن درباره ی ان انجام می شود. ۳-سازماندهی: ۳-۱:مطالب ساده از طریق تقطیع:(دسته بندی) ۳-۲:مطالب پیچیده از طریق:تهیه ی سر فصل های کتاب درسی/تبدیل متن به نقشه(نقشه ی مفهومی یا الگوی مفهومی)بهترین و کامل ترین نوع راهبرد های یادگیری و مطالعه سازماندهی است. برای معنی دار ساختن یادگیری به مطالبی که قصد یادگیری انها را داریم نوعی چهار چوب یا سازمان تحمیل می کنیم.اگر این چهار چوب ویژه ی اطلاعات جدید باشد نوعی سازمان درونی به وجود می اید.اگر این چهار چوب مطالب جدید را به دانش موجود ربط دهد چهار چوب بسطی به وجود می اید.یکی از راه های بسیار موفقیت امیز سازماندهی مطالب استفاده از نقشه ی مفهومی است.نقشه ی مفهومی:به یادگیرنده در سازمان دادن به مطالب در ذهن خود کمک می کند.الگوی مفهومی:یادگیرنده را دردرک و فهم مطالب ویادگیری معنی دار کمک می کند.هدف ان ایجاد یک بازنمایی ذهنی روشن و مفیداز انچه قرار است بیاموزد است.یادگیرندگان را در ارایه ی راه حل های خلاق برای مسایل توانا تر می سازد.کاربردهای نقشه ها و الگو های مفهومی:۱-استفاده به عنوان پیش سازمان دهنده:ارایه معلم هنگام درس۲-خوانندگان پس از خواندن فصلی یک نقشه مفهومی درست کنند.۳-معلم با بررسی نقشه های مفهومی نقاط ضعف قوت یادگیرندگان را تشخیص می دهد.ویژگی های الگوی مفهومی:۱-کامل بودن۲-خلاصه بودن۳-قابل فهم بودن۴-عینی بودن:برای یادگیرنده اشنا باشد.۵-مفهومی بودن۶-مناسب بودن راهبردهای فرا شناختی: راهبرد های شناختی راه های یادگیری هستند و راهبرد های فرا شناختی تدابیری هستند برای نظارت بر راهبرد های شناختی و کنترل و هدایت انها. راهبرد های فرا شناختی به ۳ دسته تقسیم می شوند: برنامه ریزی/نظارت و ارزشیابی/نظم دهی۱-برنامه ریزی:A:تعیین اهدافB:پیش بینی زمان لازم برای مطالعهC:تحلیل چگونگی برخورد با موضوع یادگیریD:تعیین سرعت مطالعهE:انتخاب راهبرد های شناختی۲-نظارت و ارزشیابی::Aارزشیابی از پیشرفت B:نظارت بر توجه C:طرح سوال هنگام مطالعه D:بررسی زمان و سرعت مطالعه ۳-نظم دهی:A:تعدیل سرعت زمان B:اصلاح یا تغییر راهبرد شناختی روش های اموزش راهبردها:۱-پس ختام۲-روش کاپس۳-روش مردر۴-اموزش دو جانبه۵-مطالعه ی مشارکتی۶-اموزش هم شاگردی۷-پرسیدن دو جانبهپس ختام:پیش خوانی preview سوال کردن question خواندن read تفکر refgeet از حفظ گفتن recite مرور کردن review پس خبا:پیش خوانی preview سوال کردن

questionخواندن read به خـود پس دادن self-recitation ازمون کردن test روش کاپس:شخصیت های داستان characterهـدف داسـتان aimمشـکل problemراه حــل solveروش مردر:حـــال و هـــوا moodدرک و فهـــم undrestandیاداوری recallکشف و هضم detectبسط و گسترش digest& exploreمرور و پاسخ respond raxiew &اموزش دو جـانبه:سوال کردن/خلاـصه کردن/توضیح دادن و روشن سـاختن نکـات پیچیـده/پیش بینی رویـداد هـای اینـدهاین روش به صورت گروهی اجرا می شود.در اصـل این روش برای بهبود خوانـدن و فهمیـدن دانش اموزانی که در این زمینه مشـکل داشـتند ابـداع شـد. مطـالعه ی مشـارکتی: یادگیرنـدگان به صورت دو نفری بـا هم کار می کننـد به نوبت خلاصه دهی می کننـد.اموزش هم شاگردی:کسـی که بیشتر می داند به کسـی که کمتر می داند درس می دهد.اموزش یک دانش اموز به وسیله ی یـک دانش اموز دیگر.به صورت ۲ نفره انجام می گیرد.دانش اموزی که با این روش اموزش می بینـدمحتوای درسـی را بهتر درک می کنـد و سـطح انگیزش بالاـ تری دارد و سریع تر یـاد میگیرد.دانش اموزی که اموزش می دهـد گـاهی بیشتر از دیگری سود می برد.در ایـن روش ســهم توضـیح دهنــده بیشتر از گـوش دهنــده است.پرســیدن ۲ جــانبه:بیـن معلـم و دانش امـوز صـورت می گیرد.هدف:افزایش تعداد و تنوع پرسشهاجالب ترین جنبه ی این روش این است که نقش معلم و شاگرد را تغییر می دهد.

مدیریت تولید

تالیف: بابک کاظمی

انتشـارات:پیام نورتلخیص : بهناز فاضل خورشـید فصل اول شـناخت تولیـد و فعالیت های تولیـدی هـدف های رفتاری۱- آشنایی با مفاهیم مختلف تولیـد.۲- آشـنایی با عوامل تولیـد.۳- آشـنایی بـا عوامل تولیـد از نظر اقتصاددانان.۴- آشـنایی بـا عوامل انسانی در تولید.۵- آشـنایی با ماشین آلات و وسایل در تولید.۶- آشنایی با مواد خام و اولیه تولیدی.۷- شناسایی با تکنولوژی ، مراحل ایجاد و انواع تکنولوژی.۸- آشـنایی با سازمان تولیدی.۹- شـناسایی شـرایط محقق تولیـد به مفهوم صـحیح ، جامع و کامل.۱۰- شناسایی عوامـل موثر در نظام تولیـدی.مقـدمه :تولیـد یعنی تغییر در منابع خام و تبـدیل آن به محصولات و ایجاد ارزش افزوده جهت ارضای نیازها . برای تولیـد نیاز به عوامل و سازمان تولیدی است .تولید :تولید عبارت است از : ساختن ، ایجاد کردن ، آفرینش ، صـناعت و بوجود آوردن .تولیـد از نظر اقتصادی :تغییر در منابع خام جهت تبدیل به محصولات و ایجاد ارزش اضافی به منظور ارضای نیازهای جـامعه .ارزش افزوده :مبلغی که به ارزش مواد خـام برای تبـدیل به کالای ساخته شـده صـرف شـده و به آن اضافه می شود .عوامل تولیـد : مجموعه ای از منابع مادی و انسانی که نیازمندیهای مختلف اقتصادی را تامین می کند . عوامل تولید از دیدگاه اقتصاددانان : ۱- نیروی کار (Man). ۲- ماشین آلات ، تجهیزات ، ابزار و وسایل (Machines). ۳- مواد (Material). ۴- روش ها و شیوه هـای کار (Methods). ۵- مدیریت (Management) .نیروی کـار :به افرادی که عملیـات تولیـدی را طبق برنـامه ارائه شـده انجـام می دهنـد ، نیروی کـار گفته می شود .کار صـنعتی :به اجرای یک وظیفه مشـخص در نظام انسان – ماشـین به وسـیله تاثیرات مشترک انسان ، مواد و قطعه کار، کار صنعتی گویند . مهندسی عوامل انسانی (ارگونومی) :بکارگیری علم زیست شناسی و تطابق آن با علوم فنی و مهندسی جهت رسیدن به تعادل به کار و کارگر که به اجرای صحیح کار منجر می شود .مدیریت:عبارت است از: طرح ریزی ، سازمان دهی ، رهبری و کنترل عملیات .وظیفه اساسی مدیریت هماهنگ کردن سایر عوامل تولید است . ماشین:عبارت است از : تمام وسایل مادی که در امر تولید مورد استفاده قرار می گیرد .انواع ماشین : ماشین آلات ابزار و ادوات ماشین ابزارماشین آلات : تجهیزات و ابزاری که با نیروی محرکه مکانیکی یا الکتریکی کار می کنـد . ماشـین آلات یا بصورت مسـتقل و یا به کمک انسـان کـار و تولیـد می کننـد .ویژگی های ماشـین آلات :- جسم زیاد- وزن زیاد- قـدرت زیاد- سـرعت زیادابزار یا افزار :به انواع وسایـل مـادی که سـاخته دست بشـر است و کـارگر در عملیـات مختلـف از آنهـا اسـتفاده می کنـد .انواع ابزار :- انواع بیلهـا- انواع

آچارهـا- انواع اهرمهـا- انواع قیچیهـا- انواع انبردسـتها- و غیرهـابزاردستی :به وسـایلی ماننـد انبردست ، آچـار ، بیل ، کلنگ و غیره اطلاق میگردد که کارگر از آنها در عملیات مختلف اسـتفاده می کنـد .ابزارآلات ماشـینی :به وسایلی ماننـد تیغچه ها ، مته ها و . . . اطلاق میگردد که روی ماشین تامین شده و در امور مختلف از آنها استفاده میگردد . انواع ماشین ابزار :- دریل برقی- ماشین سنگ زنی- قیچی برقی- اره برقیمواد تولیدی :مواد خام و اولیه ای که در کارخانه تغییر شـکل داده و به محصول تبدیل میگردد .مواد خام :مـوادی که مستقیما از طبیعت اسـتخراج شـده و هیچگونه تغییر و تبـدیلی روی آن صورت نگرفته باشـد .انواع مواد خـام :- سـنگ آهن- نفت خـام- مواد معـدنی- پنبه- گنـدم- سبزی ها- غیرهمواد اولیه :موادی که محصول کارخانه ها و عملیات تولیـدی دیگری است که پس از تغییر و تبـدیل به محصول دیگر تبدیل می شود.انواع مواد اولیه :- چرم- آرد- گندم- پارچه- شـمش طلا- شـمش آهنمواد غیر تولیدی :موادی که مستقیما در امر تولید دخالت نداشـته ، ولی بطور غیر مسـتقیم در خدمت تولید و اداره امور سازمان است .انواع مواد کمکی و مصـرفی :- مواد سوختی- گازوئیـل- مـازوت- ذغال سـنگ- گیریس- روغن موتور- لوازم و ملزومات دفـتری- لـوازم التحریر- اثـاثهتکنولوژی :مجمـوعه ای از تواناییهـای علمی و فنی ، مهارتهـا ، ابزار و دانشـهایی که یـک ملت برای عرضه خـدمت یا ساخت کالا بکار می برد.اجزای تکنولوژی :۱- ماشین۲- نقشه ها و دانش اسـتفاده از ماشـینمراحل ایجاد و تکامل تکنولوژی :۱- تحقیقـات پایه ای و اساسـی۲- تحقیقـات کـاربردی و عملی (ایجـاد کارخانه)۳- تحقیقات توسـعه ای (تولیـد انبوه)انـواع تکنولوژی :۱- سـرمایه بر (خودکـار — اسـتفاده از ماشـینهای اتوماتیـک)۲- مکانیزاسـیون کامـل(سـرمایه بر- کـاربر)۳- مکانیزاسیون ناقص(کاربر- سرمایه بر)۴- مکانیزاسیون دستی (کاربر)سازمان :ترکیب صحیح منابع انسانی و مادی جهت رسیدن به اهـداف از پیش تعیین شـده را سازمـان گوینـد .سازمـان تولیـدی :واحـد اقتصـادی که بـا طرح ریزی منظم و علمی و با ترکیب بهینه عوامل تولیـد به قصـد تولیـد کالاها و خـدمات ایجاد می شود .شـرایط تحقق تولیـد :۱- فراهم آوردن منـابع تولیـد به انـدازه لازم و کافی۲- ایجاد سازمان تولید به نحو صحیح و منطقیشرایط تحقق تولید :فصل سومارزیابی طرح های صنعتی اهداف رفتاری :۱- جنبه هـای مختلف اقتصادی در بررسـیهای اقتصادی تحلیل گردد.۲- لزوم ارزیابی رقبا تشـریح گردد.۳- شـرایط مناسب برای استفاده از روشـهای سـرمایه بر و کاربر تشریح شود.۴- اجزای بررسـیهای فنی تشـریح گردد.۵- عوامـل مورد توجه در انتخـاب روش تولیـد و تکنولوژی بررسی شود .۶- کلیات بررسی فنی در کشور ما تشریح گردد.۷- اهداف بررسی مالی شرح داده شود .۸-هزینه هایی که در بررسـی مالی محاسبه می شود بیان گردد .۹- مواردی که برای بررسـی مالی بایـد ارزیابی شود ، توضـیح داده شود .۱۰-ارتباط بررسـیهای مـالی ، اقتصـادی و فنی تحلیـل شود .۱۱- ضـرورت پیش بینی وضـع طرح در سالهـای آتی بررسـی شـود .۱۲-تفاوت به طرحهای صـنعتی تشـریح گردد .۱۳-بررسـیهای لازم در تعیین محـل اجرای طرح توضـیح داده شود .۱۴- عوامل مربوط به بررسـی جغرافیایی طرح تشـریح گردد .۱۵- علت انتخـاب محلهـای نا مناسـب برای اجرای طرح شـرح داده شود .۱۶-مهمترین عوامل عینی برای انتخاب محل کارخانه تشـریح گردد . مقـدمه :قبل از سـرمایه گـذاری برای یـک فعالیت صـنعتی لازم است در مورد آن امکان سنجی گـردد کـه این بررسـیها در زمینه هـای :۱- اقتصـادی ، ۲- فنی و ۳- مـالی انجـام می شود.جنبه هـای مختلف مورد بررسـی در بررسـیهای اقتصادی : ۱- طراحی و انتخـاب محـل اجرای طرح ۲- تعییـن میزان و ترکیب محصـول ۳- برنـامه ریزی ۴- بازاریابی ۵- تحلیـل آثـار اجرای طرح در مورد میزان اشـتغال ، سـطح قیمتها و ... شـرط اول و لازم برای موفقیت یک طرح : وجود بازار مناسب وکافی داخلی و خارجی برای عرضه محصولات تولیدی .شرایط مناسب برای استفاده از روشهای سرمایه بر :درمواردی که با کمبود کارگر مواجه ایم یا در مناطقی که مزد کارگر بسیار زیاد است از روشـهای سـرمایه اسـتفاده میگردد. شـرایط مناسـب برای استفاده از روشهای کاربر :در کشورهایی مواجه با نیروی کار مازاد و عدم اشتغال کافی هستند ، استفاده از روش کاربر مناسب است .مـوارد مطرح در بررسـیهای اقتصـادی :۱- پیش بینی میزان فروش. ۲- قـابلیت دسترسـی به نیروی انسانی.۳- برآورد کمی و کیفی نیروی انسانی مورد نیاز .۴- بررسی کشش تقاضا .۵- چگونگی قیمت گذاری .۶- بررسی شیوه های بازاریابی و تبلیغات .۷-

بررسی نظام توزیع . بررسیهای فنی :بررسی امکانات ساخت محصول با مشخصات فنی و کیفیت مورد نظر با توجه به دسترسی به وسایل و ماشین آلات ، نیروی انسانی و ... . اجزای بررسیهای فنی :۱- ماشین آلات فنی لازم ۲- نیروی انسانی ماهر ۳- مواد اولیه با توجه به مقدار و کیفیت مناسب ۴- سوخت ، آب و برق ۵- سایر عوامل و خدمات مورد نیاز نکات مورد ارزیابی در بررسی فنی :۱- موجودی مواد اولیه ۲- زمان نصب و استقرار کارخانه ۳- زمان تولید آزمایشی و ورود به مرحله بهره برداری ۴- روش تولید و تکنولوژی ۵- زباله های ناشی از تولید۶- ضایعات مواد۷- آلودگی های صوتی عوامل فنی موثر در روش تولید :۱- نوع و بازده کار ماشین ۲- درجه و لزوم نظارت یا خودکار بودن ۳- انعطاف پذیری خط تولید در ایجاد تنوع در محصولات ۴- مواد اولیه عوامل موثر در انتخاب روش تولید : ۱- قابلیت به کارگیری تکنولوژی پیشنهادی ۲- نیروی انسانی ماهر۳- تاثیر تکنولوژی در سرمایه گذاری، نیروی کار و قیمت تمام شده ۴- نحوه انتقال تکنولوژی۵- درجه وابستگی به منابع خارجی۶- امکان اخذ دانش فنیهدف بررسی مالی طرح :تعیین مطلوبیت اقتصادی طرح ازطریق تحلیل هزینه ها و فایده های حاصل شده در طول عمر اقتصادی طرح .هزینه هایی که در بررسی مالی پیش بینی و محاسبه می گردد :۱- هزینه های سرمایه ای (ثا بت) .۲- هزینه های بهره برداری .۳- کل سرمایه گذاری در طرح .هزینه های سرمایه ای :۱- دانش فنی ۲- هزینه های قبل از بهره برداری ۳- فاضلاب صنعتی و انسانی تفاوت بین تحلیل های مالی و بررسی های اقتصادی :تحلیل های مالی به محاسبه میزان بازده داخلی برای طرح ها می پردازد ولی در تحلیل های اقتصادی با توجه به وضعیت کل فعالیت های اقتصارن جامعه مورد توجه قرار می گیرد . ضرورت پیش بینی وضع طرح در سالهای آتی : ضروری است وضعیت طرح از نظر گسترش آینده نیز طوری پیش بینی گردد که از انعطاف لازم برخوردار باشد تا در آینده جهت گسترش با مشکلات و هزینه های زیادی روبرو نگردد . برنامه ریزی اجرایی طرح های صنعتی :عملیات اجرایی هر طرح باید به طور مداوم ، منظم ، هماهنگ و به کمک شیوه های جدید برنامه ریزی (نظیر پرت و سی . پی . ام) اجراگردد ، به نحوی که طرح در حداقل زمان به اجرا در آید . نظارت بر طرح های صنعتی : منظور از نظارت اجرای طرح مطابق مشخصات فنی تعیین شده و برای این منظور، معمولا امر نظارت را با حق الزحمه مشخص به سازمان دیگری سپرده می شود . عوامل موثر در موقعیت جغرافیایی :۱- میزان تقاضا و ظرفیت کارخانه ۲- مواد اولیه ۳- طراحی پروژه ، تکنولوژی و تجهیزات ۴- هزینه های فروش و اداری۵- نیروی انسانی۶- هزینه اجرای طرح۷- تجزیه و تحلیل مادیعوامل موثر در هزینه های مکان یابی : ۱- برآورد نیروی انسانی۲- گزینش تکنولوژی مناسب عوامل عینی :۱- دسترسی به مواد اولیه۲- نزدیکی به بازارهای فروش ۳- هزینه های زمین و ساختمان۴- قوانین و مقررات ۵- توسعه آتی ۶- حمل و نقل۷- آب ، برق ، ...۸- نیروی انسانی ۹- سایر عوامل دلایل انتخاب نا مناسب محل اجرای طرح :محل اجرای طرح تابع عوامل کیفی و ذهنی مانند علایق شخصی ، جنبه های سیاسی و سلیقه مستقیم سرمایه گذار است که بدون هیچگونه ضوابطی در انتخاب او تاثیر می گذارد. مسایل ناشی از نا مناسب بودن محل اجرای طرح :۱- مشکلات مربوط به مواد اولیه۲- مشکلات مربوط به تامین نیروی انسانی ۳- مشکلات مربوط به کیفیت محل مشکلات مربوط به مواد اولیه :فاصله زیاد مواد از محل اجرای طرح ، موجب ازدیاد هزینه ها و همچنین باعث حیف و میل مواد اولیه گردد .مشکلات مربوط به تامین نیروی انسانی :نبود یا کمبود نیروی انسانی ، پایین بودن سطح فکر کارگران محلی یا سایر موجب افزایش هزینه تامین نیروی انسانی از محلهای دیگر می شود. مشکلات مربوط به کیفیت محل :آب و هوای نا مناسب ، فقدان آ ب ، برق ، ... ، عدم دسترسی به تعمیرکاران مجرب و سایر موجب لطمه به کالای نیمه ساخته یا کالای تولید شده می گردد . فصل پنجمتعمیرات و نگهداری اهداف رفتاری :۱- دیدگاه فنی تعمیرونگهداری راشرح دهید.۲- مفهوم تعمیر، تعویض وتجدید و نوسازی را توضیح دهید.۳- دیدگاه مالی را توضیح دهید.۴- عوامل مد نظردر دیدگاه مالی را شرح دهید.۵- تعمیرات و نگهداری از دید مدیریت توضیح دهید.۶- تعمیرات حفاظتی و اتفاقی را شرح دهید.۷- فواید برنامه ریزی تعمیرات و نگهداری را شرح دهید.۸- ارتباط برنامه ریزی تولید با نظام تعمیرات و نگهداری را توضیح دهید.۹- مزایای نظام تعمیرات و نگهداری راشرح

دهید.۱۰- دلایل بهبود تعمیرات و نگهداری را شرح دهید.۱۱- ارزش و اهمیت قطعات یدکی را توضیح دهید .۱۲- علت ضرورت شناخت منابع عرضه قطعات یدکی را شرح دهید. مقدمه :تعمیرات و نگهداری صحیح یا ایمنی محیط کار را به مقدار زیادی بالا برده و از ایجاد حوادث حین کار جلوگیری می کند.دیدگاههای مربوط به تعمیرات و نگهداری : - دیدگاه فنی - دیدگاه مالی- دیدگاه مدیریتیدیدگاه فنی :آشنایی با سه واژه تعمیر ، تعویض و تجدید و نوسازی یا ۳R یا ۳ت لازم و ضروری است.تعویض :در تعویض ، تقریبا تمام ماشین پیاده شده و قسمتهای اساسی که خراب شده اند ، تعویض می گردد . درتعویض تعمیرات اساسی و سنگین در مورد ماشین انجام می شود.تجدید و نوسازی :درتجدید و نوسازی ابزار و ماشین آلات جدید با ظرفیت ، کیفیت و طرز کار جدا جایگزین ابزار و ماشین آلات فرسوده می گردد . مالی :از دیدگاه مالی جزء هزینه های دوره می باشد ولی تعویض وتجدید و نوسازی جزء کالاهای سرمایه ای که منافع آن برای چندین سال استهلاک درنظر گرفته می شود. دیدگاه مالی : تعمیر جزءهزینه های دوره، ولی تعویض وتجدید و نوسازی جزء کالاهای سرمایه ای است و منافع آن برای چندین سال است و استهلاک نیز برای آنها محاسبه می گردد. عوامل مد نظر در دیدگاه مالی :- دوره بازگشت سرمایه - ریسک- هزینه سرمایه گذاری- ارزش فعلی- میزان بازگشت- سایر عوامل دیدگاه مدیریت :از دیدگاه مدیریت تعمیر عبارت است از : افزایش قابلیت اعتماد وسایل و ماشین آلات . عملیات که موجب افزایش قابلیت اعتماد و اطمینان ماشین آلات می گردد :- اجرای تعمیرات.- ذخیره قطعات یدکی.- تامین گروههای تعمیراتی. تعمیرات حفاظتی :طبق برنامه زمان بندی شده برای تعمیرات و نگهداری ، وقتی که عمر مفید قطعات به پایان رسید ، تعویض می شوند . تعمیرات اتفاقی :زمانی تعمیرات انجام می شود که ماشین خراب شده و احتیاج به تعمیر و تعویض قطعه دارد. فواید برنامه ریزی تعمیرات و نگهداری :۱- افزایش عمرمفید ماشین ها .۲- کاهش هزینه تعمیرات .۳- سالم سازی محیط .۴- پیشگیری از حوادث .۵- تقلیل زمان از کارافتادگی . مزایای نظام تعمیرات و نگهداری :- حفظ سرمایه های مادی - افزایش بازدهی - افزایش عمرمفید کارخانه - افزایش امنیت شغلی کارکنان - نظارت بهتر بر هزینه های تعمیرات - ایجاد محیطی امن برای کارکنان ارزش و اهمیت قطعات یدکی :برای حفظ قدرت تولید و افزایش ضریب ایمنی ، لازم است ماشین آلات در بهترین وضعیت باشند وقطعات و لوازم آنها درموعد مقرر تعویض شوند. روش تهیه قطعات یدکی :- تنظیم شناسنامه برای ماشین آلات .- تنظیم فهرست قطعات یدکی مورد نیاز .- تنظیم برنامه تعمیرات و نگهداری.- تنظیم به موقع سفارشات و دادن سفارش خرید .

معرفی و خلاصه کتاب مدیریت رسانه

۸:۴۸ معرفی و خلاصه کتاب" مدیریت رسانه "تهیه وتنظیم :غلامرضا خادمی

کتاب" مدیریت رسانه (Media Management: A Casebook Approache") نوشته پنج تن از اساتید مطرح رشته مدیریت رسانه دانشگاه‌های ایالات متحده (ژان لوبلان ویکس، جورج سیلوی، سی. آن هالبفیلد، استفن لیسی و آردیس برودریک سان) در سال ۲۰۰۴ به چاپ سوم خود رسید. دکتر طاهر روشندل اربطانی که امروزه به عنوان اولین فارغ التحصیل دوره دکتری مدیریت رسانه به چهره شناخته شده‌ای در این عرصه تبدیل شده است، ترجمه این کتاب را بر عهده داشته است. این را در اصل می‌توان اولین اثر جدی منتشر شده در این حوزه نوپا در ایران دانست؛ چرا که کتاب دیگری در حوزه مطالعات مدیریت رسانه ها به سبک و سیاق و جامعیت این کتاب وجود ندارد. مترجم در مقدمه این اثر به اهمیت وسایل ارتباط جمعی در جوامع امروز می پردازد و می نویسد": هرچه بر اهمیت وسایل ارتباط‌جمعی در جوامع افزوده شده، هم خود آنها و هم فرایند ارتباط‌جمعی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. رسانه‌های جمعی امروزه به عنصر جدایی‌ناپذیری از زندگی بشری مبدل شده‌اند که در تمامی عرصه‌های آن از اقتصاد گرفته تا سیاست و فرهنگ نقش بی‌بدیلی ایفا می‌کنند. آنها یکی از مهم‌ترین عاملان تغییر اجتماعی در

جوامع محسوب شده اند، و همچنین در شکل گیری واقعیت‌های اجتماعی و مسلم و بدیهی انگاشته شدن آنها مؤثرند."در این میان سازمان های رسانه ای با تبعیت از ساختار کلی جوامع، قواعد و مولفه های اصلی نظام بازار را درونی کرده اند. آنها لازم است که در این بازار عظیم از قواعد بازی تبعیت کنند تا بتوانند به دو هدف اصلی خود یعنی کارایی و اثربخشی نایل شوند. این نگاه نیازمند اتخاذ بینشی علمی و سیستماتیک به مدیریت رسانه های مختلف است. بر اساس این نگرش مترجم معتقد است":بی‌تردید رشد و گسترش رسانه‌ها در چند دهه اخیر به لحاظ تعدد و تنوع، مسئله رقابت را برای سازمان‌های رسانه‌ای بیش از گذشته مطرح ساخت. این سازمان‌ها در چنین شرایط پرفشار رقابتی نیازمند مدیران، سیاست‌گذاران و استراتژیست هایی بودند که با تدوین و اجرای راهبردهای رقابتی پیشتاز عرصه رقابت باشند. تحت چنین شرایطی توجه به بعد مدیریتی سازمان‌های ارتباط‌جمعی در کانون توجه صاحب‌نظران قرار گرفت و بدین‌ترتیب رشته‌ای آکادمیک با عنوان مدیریت رسانه ابتدا در ایالات متحده آمریکا و سپس به‌تدریج در بسیاری از کشورهای دیگر دنیا، تولد یافت."اما آیا می توان حد و مرز رشته ای بنام مدیریت رسانه را مشخص کرد؟ این رشته چه نسبتی با سایر رشته ها دارد؟ بی شک در این میان می توان به نسبت میان دو علم مدیریت و ارتباطات به عنوان مهم ترین مولفه های نشکیل دهنده ی مدیریت رسانه اشاره کرد. بر این اساس می توان معتقد بود که مدیریت رسانه از تلفیق این دو رشته حاصل می شود. حال از یک منظر می توان مدیریت را در هسته این حوزه قرار داد و ارتباطات و دانش رسانه ای را به عنوان متمم آن قرار داد و یا می توان رویکردی متضاد اتخاذ کرد و ارتباطات را در هسته این حوزه قرار داده و مدیریت را به عنوان متمم آن در نظر گرفت. این دو دیدگاه به عنوان دو نوع نگاه رایجی مطرح می شود که در بین اندیشمندان این حوزه در کشور ما رایج بوده است. اما اگر نگاه دقیق تری به این حوزه مطالعاتی (و سایر حوزه های مشابه مانند مطالعات فرهنگی و یا حتی فلسفه رسانه ها) داشته باشیم به وضوح به خصلت بین‌رشته ای بودن این حوزه های مطالعاتی اذعان خواهیم کرد؛ چرا که نمی توان مرزهای این حوزه ها را دقیقا از یکدیگر منفک کرد. مترجم به درستی اشاره می کند که" همانند سایر گرایش‌های مدیریت، مدیریت رسانه نیز از ویژگی میان‌رشته‌ای بودن برخوردار است. ارتباطات، علوم سیاسی، اقتصاد، روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی، مطالعات فرهنگی، تکنولوژی اطلاعات و چندین رشته علمی و مطالعاتی دیگر در زمره رشته‌هایی‌اند که در شکل‌گیری مدیریت رسانه نقش داشته‌اند. "بنابراین در بررسی مسایل موجود در این حوزه لازم است دیدگاهی چندجانبه اتخاذ شود و تاثیر مولفه های مختلف مورد بررسی قرار گیرد.اما ذکر این نکته هم لازم است که برای بناهادن حوزه مطالعاتی مدیریت رسانه گرچه نمی توان مرزهای دقیق برای آن مشخص کرد (و چه بسا تعیین مرزها و حدود آن مانند یک دیوار بتونی مانع رشد و پویایی این حوزه مطالعاتی شود) اما لازم است تعاریف اولیه ای ارائه شود تا بتوان مسئله های مرتبط با این حوزه مطالعاتی را مشخص کرد. دکتر روشندل معتقد است": مدیریت رسانه به‌عنوان یک رشته علمی و دانشگاهی به مطالعه سازمان‌های رسانه‌ای و مدیریت و راهبری این تشکیلات بزرگ و پیچیده می‌پردازد. به‌مانند دیگر گرایش‌های مدیریت در اینجا نیز بسیاری از اصول و مفاهیم مدیریت عمومی کاربرد دارند لکن مدیریت سازمان‌های رسانه‌ای از برخی جهات تفاوت‌ها و پیچیدگی‌های خاصی به خود می‌گیرد که طبیعتاً از ماهیت این سازمان‌ها ناشی می‌شود. برخورداری از محیط فعالیتی پیچیده، متغیر و نامطمئن در کنار برخی ویژگی‌های دیگر نظیر دشواری در سنجش اثربخشی، کار مدیریت را در این سازمان‌ها دشوار می‌سازد."کتاب حاضر در ۱۰ فصل تنظیم شده است. در هر فصل ابتدا مفاهیم بنیادین مرتبط با هر فصل به شکل نظری مطرح می شود و سپس مهمترین مزیت کتاب در قالب ارائه مطالعات موردی از سازمانهای رسانه ای به عنوان تکمله ای بر مباحث نظری ارائه می شود. اصل کتاب بر چارچوبی بنیاد نهاده شده است که بیشترین وزن و اهمیت را به مباحث مدیریتی می دهد و سعی دارد این مفاهیم را در سازمان های رسانه ای عملی کند که در این راستا به خوبی از پس خواسته خود بر می آید.در ادامه به معرفی اجمالی عناوین و فصول این کتاب می پردازیم:فصل ۱. تصمیم‌گیری مدیریتیفصل اول به موضوع تصمیم‌گیری مدیریتی می پردازد که در آن انواع تصمیمات و سبک‌های تصمیم‌گیری، فرایند

تصـمیم گیری و موضوعات مرتبط با این مفهوم مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. این فصل با ارائه ی تعریف تصمیم گیری شروع می شود که در ادامه مفاهیم پایه ای تشـکیل دهنـده این تعریف از نقطه نظر نویسـندگان مختلف (ماننـد تخصـیص، کمیابی، افراد و گروههـا و هـدف) مورد مـداقه بیشتر قرار می گیرد تـا ابعـاد نظری و عملی این تعریف مشـخص شود. در این فصـل مراحل تصـمیم گیری در قالب شـش گزینه اساسـی برشـمرده می شود. این شـش مرحله عبارتند از:تعریف مسـئله، تعیین اهداف، توسعه راه حل ها، انتخـاب راه حل، اجرای راه حل و نهایتا ارزیابی راه حل انتخاب شـده.به شـکل خلاصه مولفان، تصـمیم گیری را قلب مـدیریت می داننـد که به دو شـکل برنامه ریزی شده و یا برنامه ریزی نشده ارائه می شوند و در یک دسـته بندی دیگر به شـکل گروهی یا فردی محقـق می شونـد. بر این اسـاس، فصـل بـا بررسـی هـای موردی در حوزه رسـانه هـا (ماننـد وب سـایت هـا و تبلیغـات) به پایـان می رسد.فصل ۲. رهـبری و نیروی کارفصـل دوم به موضوع رهـبری و نیروی کـار اختصـاص دارد که در آن به موضوعـات مختلفی در خصوص راهبری کارکنـان و به‌ویژه چالش‌هـای مـدیران در رابطه بـا نیروهای انسانی توجه شـده است. در این فصل به مسائلی مانند ویژگی هـای جمعیت‌شـناختی در حـال تغییر، تحول تکنولوژیـک و آموزش به عنوان مفـاهیم بنیـادین مرتبـط با نیروی انسانی و نوع مدیریت اشاره شده است. بر این اساس لزوم اتخاذ استراتژی های منعطف در سبک های مدیریتی و رهبری سازمان های رسانه ای به امری ضـروری بـدل شـده است. رهبران لازم است که از استراتژی های تیمی و مشارکتی در پیشبرد امور اسـتفاده کنند. در انتها این مباحث مولفان نشان می دهند که برای اجرای یک رهبری اثربخش، توجه به زمینه های فرهنگی (مانند زبان و سـبک های ارتباطی) به اندازه مقوله هایی مانند طراحی اهداف سازمان و میزان رضایت شغلی کارکنان اهمیت دارد.فصل ۳. انگیزشدر فصل سوم مباحث مربوط به انگیزش کارکنان مطرح است که در این رابطه تئوری‌های مختلف انگیزش در بافت سازمان‌های رسانه‌ای طرح شده است. مولفـان در این فصـل به رابطه میـان اقتصاد جهانی و نیروی کار اشاره می کننـد و از خلال این بحث مفهوم انگیزش به مثابه یکی از مهمترین مفـاهیم در مـدیریت سازمانهـا (و بـالتبع آن سازمـان هـای رسانه ای) را مطرح می کننـد. برای مـدیریت این مسـئله بنیادین سازمان های رسانه ای لازم است مدیران در وهله اول اطلاعات اساسـی درباره زمینه کاری را بدست آورند تا رابطه میان مدیریت و این مولفه مشخص شود و همچنین اینکه بررسی شود که نگرش کارکنان بر چه اساسی باید استوار شود تا بالاترین کارایی برای کل مجموعه و بیشترین رضـایت برای کارکنـان تـامین شود. برای نیل به این هـدف لازم است که اصل پـذیرش" تنوع "به عنوان اصـلی اساسـی از سوی مدیران مورد قبول واقع شود و آنها این اصل را نه به شـکل تصنعی، بلکه به شکل جدی درونی کنند. پذیرش چنین نگاهی در دو سـطح کلی و فردی سـبب می شود تا سازمان به راحتی به اهـداف خود دست پیدا کند. از سوی دیگر، محیط سازمان های رسانه ای، محیطی به غایت پیچیـده و متغیر است و افرادی که در این سازمان ها فعالیت می کننـد بیشتر از آن که توسط عوامل بیرونی ارضـا شونـد بر اساس مولفه های شخصـی و درونی انگیخته می شونـد. بر این اساس لازم است مـدیران رسانه های ابزارهای لازم برای شـناخت و ارضـای خواسـته هـا و اهـداف درونی افراد را تـامین کننـد تـا آنهـا بـا بالاـترین حـد انگیزش به فعـالیت خـود بپردازند.فصل۴. ساختـار جهـانی سازمـان هـای رسانه‌ایفصـل چهـارم به ساختـار جهـانی سازمان‌هـای رسانه‌ای مربوط می‌شود. انواع بخش‌بنـدی‌های متـداول در سازمان‌هـای مختلف رسـانه‌ای اعم از رسانه‌هـای پخشـی یا چاپی از اهم موضوعات مطرح شـده در این فصـل است. مولف این فصـل از کتـاب مـدیریت رسانه، به‌درستی معتقـد است که سازمان های رسانه ای در آینـده نزدیک در یک محیط چنـدرسانه ای و چنـدمهارتی عمل خواهـد کرد که در آن، مدیران سـطوح پایین و زیردسـتان بخش اعظم وظایف (۷۰ تا ۸۰ درصد کل وظایف سازمان رسانه ای) را انجام خواهند داد. بر این اساس، ساختارهای رسـمی و غیررسـمی این سازمان ها با تغییرات اساسـی روبرو خواهد شد. زمانی که تقسیم کار بین مدیریت سطوح بالا و سطوح پایین از چنین الگویی تبعیت کند لازم است رابطه میان این دو بخش مدیریتی نیز به شـکل جدیدی صورتبندی شود. به این معنی که در چنین وضعیتی، مدیران سطح پایینی هستند که راه حـل هـای اساسـی را به مـدیریت سـطوح بالا پیشـنهاد می کنـد و میزان آزادی عمل مـدیریت سـطح پایین به میزان قابل توجهی

افزایش خواهد یافت.بنابراین، توانایی در تلفیق نگرش ها به توانایی و اراده مدیریت در ایجاد سازگاری با محیط متغیر سازمان بستگی دارد. مدیران اجرایی در شرکت های مختلط رسانه ای، لازم است که بینش و نگرش جدیدی نسبت به محیط، کارکنان و اهداف خود داشته باشند.در ساختار جهانی سازمان های رسانه ای مالکیت از الگوهای سنتی مالکیت تبعیت نمی کند چرا که مدیران در این فضا لازم است رویکردهایی اقتضایی به کار ببندند تا بتواند متغیرهای بیشمار دخیل در کارایی و اثربخشی سازمان را تحلیل کرده و بهترین ساختار عمل و تصمیم گیری را انتخاب کنند.فصل ۵. تکنولوژی و آیندهدر فصل پنجم به تکنولوژی و آینده سازمان‌های رسانه‌ای پرداخته می‌شود. در این فصل علاوه بر طرح رویکردهای مختلف به مقوله فناوری به تأثیرات مدیریتی تکنولوژی و خصوصاً تأثیر آن بر بازار مخاطبان توجه شده است. اما به راستی تکنولوژی چیست؟ چه نگرش هایی را می توان در یک سازمان رسانه ای نسبت به این مفهوم اتخاذ کرد؟ مولفان این فصل از کتاب معتقدند که در یک نگاه کلی، تکنولوژی ها تاثیرات داخلی و خارجی با خود به همراه می آورند و مدیران لازم است که اولاً تکنولوژی را به عنوان یک مقوله بسیار مهم در سازمان خود بشناسند و ثانیاً تعدیلات و تغییرات لازم برای سودمند شدن آن در سازمان خود را اعمال کنند. پس مدیر یک سازمان رسانه ای با بررسی این مقوله، سایر مولفه های کاری سازمان خود را می چیند؛ او طبیعت کاری را بر این اساس انتخاب می کند و سایر مولفه های مدیریت خود مانند برنامه ریزی، سازماندهی، تامین نیروی انسانی، انگیزش و کنترل را با توجه به نوع و میزان تاثیری که از تکنولوژی می گیرند تنظیم می کند.از سوی دیگر، تکنولوژی با ویژگی برجسته ای با عنوان تغییر مداوم همراه است. ذات تکنولوژی تغییر است و بر این اساس لازم است مدیر رسانه خود را برای فعالیت در یک محیط کاملا متغیر آماده کند. حال با توجه به تغییرات روزافزون تکنولوژی های رسانه ای و ارتباطی این وظیفه دوچندان می شود. میزان موفقیت یک سازمان رسانه ای ارتباط تنگاتنگی با نوع نگرش و عمل مدیریت و کارکنان آن سازمان در ارتباط با مقوله تکنولوژی دارد.فصل ۶. مقررات و خودتنظیمیفصل ششم به مسائل حقوقی و قانونی سازمان‌های رسانه‌ای پرداخته و در آن ضمن طرح موضوعاتی نظیر حریم خصوصی، توهین و افترا، فریبکاری در تبلیغات، رهنمودهایی در جهت انضباط و خودتنظیمی سازمان‌های رسانه‌ای ارائه می‌شود. سوال محوری این فصل از کتاب مدیریت رسانه را می توان اینگونه مطرح کرد: نسبت میان رسانه ها و قوانین چیست؟ یک سازمان رسانه ای لازم است که قوانین و نحوه مراوده با این قوانین را بشناسد تا بتواند به حیات خود ادامه دهد به اهداف خود برسد. در این فصل سعی شده است با ارائه مثال هایی، اصول و اقداماتی را که لازم است تمام مدیران رسانه برای اجتناب از مشکلات قانونی رعایت کنند مطرح کرده و به مدیران رسانه نحوه تعامل با قوانین و فضاهای قانونی را نشان دهد.برای نیل به این هدف لازم است اشاره مدیران رسانه با هوشیاری و احتیاط، اطلاعات لازم را جمع آوری کرده و مطالعه کنند و از مشاوره های مفید استفاده کنند. آنها باید هر لحظه در جریان قوانین متغیر حرفه ای و قانونی باشند که سازمان های رسانه ای را تحت تاثیر قرار می دهند.فصل ۷. برنامه ریزیفصل هفتم به مبحث مهم برنامه‌ریزی در سازمان‌های رسانه‌ای اختصاص دارد که در آن به انواع برنامه‌های راهبردی، میان‌مدت و کوتاه‌مدت در سازمان‌های مزبور پرداخته شده است. اغلب گفته می شود که فرایند برنامه ریزی برای شرکت های رسانه ای به یکی از اشکال برنامه ریزی استراتژیک، بلندمدت و یا کوتاه مدت عملی می شود. در این فصل ابتدا به ویژگی های اساسی هر یک از این سه‌نوع برنامه ریزی اشاره می شود و تفاوت ها و مشابهت های آنها با یکدیگر عنوان می شود.برنامه ریزی استراتژیک نوعی برنامه ریزی بلندمدت است که معمولا سه تا پنج سال به طول می‌انجامد. برنامه ریزی میان مدت اغلب شش ماهه تا دو ساله است و برنامه ریزی کوتاه مدت از یک هفته تا یک سال طول می کشد. ذکر این نکته لازم است که مشابهت های فراوانی میان برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری وجود دارد. به عنوان مثال در تصمیم‌گیری نگاه دقیق به تحولات جهانی و بیرونی سازمان رسانه ای امری حیاتی است. بر این اساس، در شتاب جهانی شدن سریع و به طور فزاینده رسانه ها، مدیران رسانه ها باید از مهارت های زبانی، دانش چندفرهنگی و چشم اندازی جهانی برخوردار باشند و بتوانند مسایل پیچیده مرتبط با مدیریت سرمایه گذاری

رسانه ای را تجزیه و تحلیل کرده و بهترین برنامه ریزی را انجام دهند.فصل ۸ و ۹. تحلیل بازار و تحقیقات بازاریابیفصل هشتم به تحلیل بازار و فصل نهم به تحقیقات بازاریابی اختصاص دارند که بر پیش‌بینی، تحلیل روند و همچنین مخاطب‌پژوهی تأکید ویژه‌ای دارند، منابع تحقیقاتی خوبی را نیز بدین منظور معرفی کرده اند. در فصل هشتم تحلیل بازار مطرح شده است. تحلیل بازار عبارتست از بررسی دقیق و نقادانه عوامل و مولفه هایی که بر موفقیت یا عدم موفقیت در یک محیط رقابتی موثر اند. اما چه مواقعی یک سازمان به تحلیل بازار نیاز دارد؟ تحلیل بازار برای بررسی پتانسیل های یک سرمایه گذاری یا یک محصول جدید بکار می رود. اینکه چه تهدیدها و فرصت هایی در محیط متغیر رسانه ها وجود دارد و مدیران چگونه باید آنها را در نیل به اهداف خود مدیریت کنند اینها سوالاتی هستند که در تحلیل بازار مورد بررسی قرار می گیرند. مولفان این بخش از کتاب معتقدند که مسائل و مباحث خاصی در هر تحلیل بازار وجود دارد که از پروژه ای به پروژه دیگر متفاوت است. اما یک تحلیل بازار در نگاهی کلی، شامل بررسی شرایط خارجی، شرایط داخلی و وضعیت مالی سازمان است. نتایج بدست آمده از یک تحلیل بازار به مدیران کمک می کند تا به نحو اثربخشی، محیط رقابتی فعالیت خود را زیر نظر بگیرند، از مزایای فرصت های جدید بهره‌مند شوند و با تهدیدات نوظهور بهتر مواجه شوند.نسبت مستقیمی میان تحلیل بازار و تحقیقات بازاریابی وجود دارد. فصل نهم کتاب مدیریت رسانه سعی دارد ابعاد مختلف تحقیقات بازاریابی در سازمان های رسانه ای را مورد بررسی قرار دهد. مولفان معتقدند که تمام مدیران رسانه ها لازم است با دیدی وسیع به مقوله تحقیق نگاه کنند تا از آن به صورت ابزاری موثر و مفید در پیشبرد امور سازمان رسانه ای استفاده کنند.برخی مقوله های تحقیق مانند تحقیقات اولیه، ثانویه، صنفی، اکتشافی، توصیفی و علی برای مدیریت اثربخش رسانه حائز اهمیت‌اند. برخی روش های تحقیق کاربردی شامل مخاطب‌پژوهی، موقعیت‌یابی، تحقیق تکوینی و تلخیصی هستند.طرح های گردآوری داده ها نیز عباتند از: گروههای کانونی، مصاحبه های عمیق، پیمایش و آزمایش‌ها.مدیران رسانه ها با جمع آوری اطلاعات مصرف‌کننده، تصمیمات راهبردی آگاهانه تری اتخاذ کرده و ابزارهای تبلیغاتی را به نحو اثربخش تری برای تبلیغات‌کنندگان بکار می بندند.فصل ۱۰. بودجه بندی و تصمیم گیریفصل دهم به موضوع بودجه‌بندی در رسانه‌ها اختصاص پیدا کرده که در آن تلاش شده تا پیوند بین بودجه به‌عنوان یک برنامه و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی روشن شود. این فصل نیز مانند همه فصل‌های دیگر با طرح موردکاوی‌هایی در پایان فصل خاتمه می‌یابد.مدیران برای تصمیم گیری از چندین نوع اطلاعات استفاده می کنند. در این فصل از کتاب سعی شده است نشان داده شود که مدیران رسانه ها چگونه از اطلاعات حسابداری برای برنامه ریزی و کنترل رفتار سازمانی بهره می گیرند. بدون اطلاعات حسابداری، مدیران دچار فقدان اطلاعات ضروری برای برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد می شوند و سازمان (حتی اگر هدفی را سرلوحه فعالیت های خود قرار داده باشد) تعریفی ضعیف از این اهداف خواهد داشت و در نهایت رشد سازمانی برای چنین سازمانی امری دور از دسترس خواهد بود.در یک نگاه کلی، فعالیت های حسابداری به دو دسته تقسیم می شود: مالی و مدیریتی. حسابداری مالی اساساً مورد استفاده افرادی قرار می گیرد که خارج از سازمان قرار دارند و ترازنامه معرف این نوع از حسابداری است. حسابداری مدیریتی، با هدف تهیه اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم گیری در اشکالی مانند بودجه ها و صورت های درآمدی تنظیم می شوند. سازمان های رسانه ای لازم است از این ابزارها به شکل موثری در برنامه ریزی ها و***مترجم در نوشته خود در باره امکاناتی که این کتاب برای مطالعات رسانه ای در کشورمان فراهم کرده است می نویسد": کتاب حاضر با محتوای یادشده قابلیت استفاده در دروس مختلف رشته مدیریت رسانه خصوصاً دروس مدیریت رسانه (۱) و مدیریت رسانه (۲) مقطع کارشناسی ارشد این رشته را داراست. همچنین در دیگر درس‌های دوره نظیر مدیریت عمومی، مدیریت ارتباطات و رفتار سازمانی و مدیریت استراتژیک نیز می‌توان از مطالب آن بهره جست. استفاده از این کتاب همچنین به تمامی مدیران رسانه‌های کشور توصیه می‌شود. بی‌تردید مطالب این کتاب افق‌های جدیدی پیش‌روی آنها قرار خواهد داد و درک عمیق‌تری از مدیریت در سازمان‌های رسانه‌ای به آنها می‌دهد."امید است این کتاب فتح بابی باشد در شکوفایی رشته نوپای

مدیریت رسانه در ایران.منبع:لوبلان ویکس، ژان و سیلوی، جورج و هالیفیلد، سی. آن و لیسی، استفن و برودریک‌سان، آدریس (۱۳۸۷). مدیریت رسانه، ترجمه طاهر روشندل اربطانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

نادر شاه افشار

مهدی ملایری

خلاصه کتاب: نسیم مظفریان لائین- دیباچه: یکی از موضوع ها در تاریخ داستان نادر شاه است. نادر شاه نزدیک به زمان مابوده. ۲۰۰سال بیشتر از زمان اونگذشته. با این حال تاریخش تاریک است. آنچه ما درباره نادرشاه میدانیم خبر هایی است که میرزا مهدی خان وبرخی کسان دیگر در آن زمان نوشته اند. برای مثال می گوییم: یکی از بدی های نادر شاه آدمکشی های آخر عمر اورا شمرده اند.در زمانی ایران در حالت بدی به سر میبرد.در خاک دلیرپرور ایران ستاره تازه ای درخشان گردید و مرد نامداری که در میدان نبردش کسی یارای نبردش نبود. در سال ۱۱۳۶ از دره جرمن از محل های باورد که زادگاهش بود دامن همت بر کمر زده. پای دلیری سربه سروری برداشت وبه لشکرکشی ودشن کشی شمشیربرمیان بست. از روزی که به جنبش آغازید دمی نیاسود تا دشمنان را از پا انداخت و دوست و دشمن را به یکدیگر نزدیک کرد. نخست مفتاح خاک خراسان را بدست گرفت و سرکشان آنجا به فرمانش گردن نهادند و بد گوهران سر جای خود نشستند.خلاصه شده ی: نقوی پاکباز و مهدی ملایریمقدمه: احمد کسروی‌ناشر: دنیای کتابویراستار: علی اصغر عبدالهیتیراژ: ۲۰۰۰ نسخهنوبت چاپ: دومشابک:۶_۱۶۹_۳۴۶_۹۶۴چاپ: پیک ایرانتولد نادر:امامقلی پدر نادر در روستای دسگرد (دستجرد)- در ۲کیلومتری جنوب درگز- زندگی میکرد. امامقلی از خانواده ای معمولی بود که تعدادی گوسفند وجزئی زمین کشاورزی داشت.هاجر همسر امامقلی نادر رابه دنیا آورد و امامقلی نیز اسم اورا (ندر قلی) که شبیه اسمش بود گذاشت که بعد ها به نادر مشهور شد.پیدایش نادر شاه:در زمانی ایران در حالت بدی به سر میبرد.در خاک دلیرپرور ایران ستاره تازه ای درخشان گردید و مرد نامداری که در میدان نبردش کسی یارای نبردش نبود. در سال ۱۱۳۶ از دره جرمن از محل های باورد که زادگاهش بود دامن همت بر کمر زده. پای دلیری سربه سروری برداشت وبه لشکرکشی ودشن کشی شمشیربرمیان بست. از روزی که به جنبش آغازید دمی نیاسود تا دشمنان را از پا انداخت و دوست و دشمن را به یکدیگر نزدیک کرد. نخست مفتاح خاک خراسان را بدست گرفت و سرکشان آنجا به فرمانش گردن نهادند و بد گوهران سر جای خود نشستند.بازگشتن نادر به خراسان:خوانین خراسان که به شمشیر زنی در جهان بنام بودند.از شکستی که خورده بودند سرافکنده گردیده بودند و از ترس باز خواست نادر.رضاقلی میرزاامیانچی رسانیدن خبر ساختند. در اوایل ماه صفر این خبر به دست چاپاران شاهزاده به نادر رسید. نادر به آهنگ پاداش ناپاکی افغانها با لشکری فراوان شتابان به سوی خراسان راه نوردید و در روزهای آخر ربیع الثانی به مشهد رسید ومردم اندوهناک آنجارا به شادی رسانید. در سرمای آن سال خواهر شاه طهماسب که نامزد شاهزاده رضاقلی میرزا شده بود در شب ۱۵رجب حجله گاه رفت و مردم شادی ها نمودند.سگالش در صحرای مغان وبرگزیدن نادر به شاهی:چون خاندان صفوی برافتاده وبایستی پادشاه بهتری به جای آن بنیاد یابد واز سویی نادر از روی بی نیازی سربه افسر پادشاهی فرود نمی آورد.برای شور ونیک اندیشی دستور داد که بزرگان کشور و سران سپاه ودیگر شناختگان وکشور را از هرسوبه دربار خواندند وچون همگی حاضرشدند در صحرای مغان مجلس شورای بزرگی به پاگردید.نادر از اندیشه بزرگان درباره ی پادشاهی جویا گردید. همگی یک دل ویک زبان چنین گفتند که ما جز فرمان تو را نخواهیم برد وبندگی تو بر ما واجب است و چون بر این اندیشه پایداری نمودند . خان بزرگ خطبه ی پادشاهی را اجرا نمود ونام سلطنت را از شاه عباس منسوخ گشت وبه نادر رسید ونادر پادشاهی را پذیرفت وپس از چند روز در ۲۴شوال ۱۱۴۸ بزمی باشکوه بسیار بزرگی آراسته شد.نادر تاج پادشاهی را برسر گذاشت و برسر تخت فرمانروایی نشست. چند روز پیاپی جنبش برپابود وشادی ها میکردند.چنگ و چغانه مینواختند.دلیران

پای میکوبیدند دلاوران باده مینوشیدند. نادر جاهای زیادی را در ابتدای کارش آباد کرد. از جمله اینکه بناهای تاریخی را تعمیر کرد جاهای خراب را آباد کرد وجاهای زیادی را فتح کرد(هرات.ارومیه وتبریز.بخارا.مشهد.هندوستان و..کشور هندوستان:زمانی که نادر در قندهار بود نامه های دوستانه به محمد شاه شاه هندوستان فرستاد و از او درخواست کرد که کابل وغزنین را که زمانی جرء خراسان بود را ب ایران واگذار کند اما محمد شاه جواب نامه ی نادر را نداد و فرستاده ی اورا نیز اسیر کرد و خبر به گوش نادر رسید و نادرناراحت شد ولشکری به آماده کرد وبه سمت هندوستان راه افتاد و در این لشکر کشی اول غزنین را گشود و مردم آنجا را کشت وبعد به سراغ کابل رفت.مردم کابل از خود پایداری نشان می دادند ونادر نیز با استفاده از هوش و ذکاوت خود ترفندی بکار برد که آنها را شکست دهد و موفق هم شد. محمد شاه که خیلی تر سیده بود از میدان فرار کردو به پناهگاه کرنال پناهنده شد. به فرمان نادر چند هزار سوار دلاور گرداگرد اردوی او را گرفتند. محمد شاه پس از این شکست نا امید شد.نظام الملک را که به کارهای کشور هندوستان دانا بود به نزد نادر فرستاد که پیمان بسته وبه جنگ پایان دهد.نظام الملک به دربار نادر آمد وپیمان ها را بست وبه جنگ پایان داد.روز دیگر محمد شاه با بزرگان وسران دولت گورکانیان به دربار نادر شاه آمدند و شاهنشاه به پیشواز آنان شتافت وآنان را گرامی داشت. محمد شاه را درپهلوی خود بر سریر نشانیدو از او دلجویی کرد.روز یکم ذی الحجه ۱۱۵۱نادر آهنگ شاهجهان آباد پایتخت هندوستان نمود و روز نهم با همراهان ولشکریان به آنجا رسید. محمد شاه به پذیرایی پرداخت و بزم شاهانه آراست و کلید خزانهء هندوستان را به نادر شاه داد. تخت های زرنگار به ویژه تخت طاووس که در زیبایی مانند نداشت وجواهر شناسان بهای آن را نمی دانند به نادر ارمغان گردانید.شب دهم ذی الحجه که آغاز برج حمل(نوروز ایرانیان)و عید قربان باهم دریک رز بودند وبا پیروزی سپاه نادر سه جشن به هم در هم آمیخته بود.جشن بسیار باشکوهی گرفته شد و همه به شادی بی پایان پرداخته و آن روز را به خوشی گذراندند.کلات:کلات دژی است که دیوارهای بلند واستوتر دارد وبه درون آن جز از راه های ویژه نمی توان رسید. در سوی جنوبی دژی بنام فرود(بند ارغوانشاه) استوار و آراسته است. کوهای بلندش که در استواری بی همتاست و نادر در آن زمان رخنه ها وشکاف ها ی ورودی کوه ها را با آهک و ساروج بست وروی آنها نازک کاری هایی انجام داد.کشته شدن نادر:چون نادر در ابتدای کار که سرزمین ایران سالها پایمال لشکر بیگانه بود. به یاری یگانه یکتا دل بسته گیاهان خودروی آن چمن را با داس پاداش درویـد و هر جا مرد ناپاکی سربرفراشت از دم شمشیرش گذرانید.پس از پیراستن سرزمین ایران به جهانگیری پرداخت. هند-سند-توران و خوارزم را گرفته بساط داد گسترانید و مرز های کشور را از خراش ناخن چیره دستی دشمن مکار ایمن ساخت. ایران را رشک بهشت برین گردانید. بچارگان راپناهگاه و پاکان را پشتیبان بود چون خورشید بر پست و بلند نور می افشاند. دست و دلش با عطا تیز تدبیرش بی خطا می بود.با ایرانیان و دیگران نیکو رفتار میکرد ولی چون از سفر داغستان برگشت براثر پاره ای از پیش آمدها رفتارو کردارش عوض شد او رویه ی نیکوکاری را کنار گذاشت وشروع به مردم آزاری کرد. به دلیل اینکه :(نادر شاه زمانی که هندوستان را فتح کرد ودر حال برگشتن به ایران بود پسرش لشکری آماده کرد که برای تبریک به پیشواز از پدرش برود. اما یک نفر حریص و طمعکار به نادر خبر داد که پسرت برعلیه تو قیام کرده است و نادر نیز ناراحت شد وبه حلا جان دستور داد که بروند وچشمان پسرش را دربیاورند.)بعد از این اتفاق نادر متوجه آشتباه خود شد و پشیمان شد. زمانی که از اصل ماجرا باخبر شد یک حالت جنون به نادر دست داد وفکر میکرد که همه دشمنان اوهستند. از آن به بعد تمام مستخدمان را شکنجه میکرد. تهمت زدگان را به زندان می انداخت و سربازان را دستاویز از پا آویخته زر می طلبیدند.برادران مهربان ودشمنان شخت روی بی شرم از این شیوه به ستوه آمده و رو از او برتافتند. دولت خواهان از بوستان دولتش به وی نامیدی در یافتند. دولتش با آن که سرو نوخیز بود چون چنار کهن سال از خویش آتش گرفت.علی قلی خان برادر زاده اش که در دامن مهربانی او پرورش یافته بود طبل دورویی را که در زیر گلیم میزد به نفیر عام نواخت وبه کشتن او اشاره کرد.افشاریه نیز با او همکاری کرد و در فتح آباد خبوشان در شب شنبه ۱۱جمادی اثانی ۱۱۶۰ گروهی از افشاریه که پاسداران

سراپرده ی شهریاری بودند.با دم شمشیر خون از پیکرش فروریخت و زندگی نادر به پایان رسید.اینک سخنس چند از خواص وصفات نادر:به عنوان یک سرباز یک سیاستمدار ویک مرد بزرگ میگوییم.جای هیچ گونه شک و تردید نیست که نادر بیش از هر چیز استعداد نظامی داشت و صفت سربازان و سلحشوری و سرداری او مقدم بر تمام خواص وصفات دیگرش میباشد. نادر در ایام جوانی با حمله و مبارزه خو گرفته بود وهمان موقع که رئیس سپاهیان باباعلی پیگ شد. طریقه ی فرمان داری نظامی و حمله را به خوبی میدانست وتجهیزات گرانبهایی در آن ایام به بدست آورد نادراز اسلول لشکر کشی و تاکتیک نظامی بهره ی کامل خدادادی داشت.بر دیسپلین شدید وتعلیمات نظامی متعدد بود و از همه بالاتر آن که میتوانست روح اعتماد در سربازان خود را ایجاد کند و البته برای ایرانیانی که در جنگ های افغان آن طور شکست خورده بودند.همچین فرمانده ای قیمت زیاد داشت.نادر سواره نظام و تفنگچی ها را به خوبی اداره میکرد ملی مانن هانیبال و ولینگتن در فن محاصره چندان ماهر نبود. شاید برای اینکه وسایل محاصره ی وی آنقدرها کافی نبوده است.اگر چه نادر شخصا ذر هیچ جنگ دریایی شرکت نکرده و بلکه سوار کشتی هم نشده است اما به نیروی دریایی اهمیت میداد و ارزش آن رامیدانست. چنان که از فتح عمان به این مطب مسلم گردید. اما در قسمت سیاست و کشور داری نادر چنان استعدادی نداشت و هرچه بنا میکرد بی اساس و پایه بود. چنانکه امپراطوری وسیع وی در نتیجه ی همین ضعف تشکیلات پس از مرگش در هم پاشید.نادر میخواست امور کشوری راهم با نیروی نظامی اداره کند . البته درست در نمی آمد. مالیات سنگین و قشون کشی های متوالی نادر یکی از نقاط ضعف سیاست داخلی او بود اما در قسنت سیاست خارجی لیاقت کامل از خود برز میداد وبا روس ها و ترک ها به طرز عاقلانه ای رفتار نمود. اگرنادر پس از فتح هند غنایم و ثروتی که بدست آورده بود برای اصلاح امور کشور صرف می کرد از مالیات بندی و لشکر کشی های بی مورد چشم میپوشید. البته حال وروز ایران بزودی و خوبی اصلاح می شد.در صنعت اداری نادر همان رویه صفویه را تعقیب می کرد.به این قسم که مبیگر بیگی یا استاندار ایالات خراسان و فارس وآذر بایجان را اداره میکردند وباقی شهرستانها به خان ها ویا فرمانداران کوچک سپرده شده بود و عده ای بازرس مامور رسیدگی به کار آنان می شد گاه گاه هم خود ناد به سرکشی می رفت و اگر حساب مالیات عقب می افتاد یا کم وکسری داشت مقصرین را به سختی مجازات میکرد. در امور مذهبی نادر هیچ گونه تعصبی نداشت وشاید در ایام جوانی به مذهب شیعه اعتقاد داشت ولی همین که فرمانرا وسیاست مدار گشت مذهب شیعه یا سنی را فقط و فقط برای پیشرفت در سیاست روز بالا-و پایین می آورد و اگر چه در ایام سلطنت خویش در طلا-یی برای حضرت رضا(ع) بنا کرد اما آن هم نظر جلب توجه علمای شیعه و تزئین شهر مشهد بود که میخواست پایتخت دائمی وی باشد. محمد مهدی اصفهانی مداح عصر نادر (البته این مهدی غیر از مهدی خان مورخ ومنشی مشهور نادر است)می گوید: موقعی که یکی از ملا-ها از نعمت های بهشت برای نادر شرح و تفضیل میداد که چنین و چنان است نادر پرسید:–آیا در بهشت جنگ هم هست که بر دشمنان خدا پیروز شویم؟ملا باگفت:– جنگ و جدال در بهشت روی نمی دهد.ونادر گفت:–پس چنین بهشتی لذت ندارد وبه درد ما نمیخورد وبرای شما آخوند ها خوب است و......پاره ای از مورخان نادر را به اسکندر کبیر و ناپلئون و امیر تیمور تشبیه می کند. ولی شباهت نادر به تیمور بیشتر از آن دو دیگری می باشد. نادر هم مثل تیمور خواندن و نوشتن نمی دانست و فکر جهانگیری داشت. هر دو فرمانده لایقی بودندو از دشمنان به سختی انتقام می کشیدند اتفاقا زن دوم نادر همنام عروس امیر تیمور بود و گوهر شاد نام داشت.اما این قضیه تصادف نبود که نادراسم نوه خود راشاهرخ گذارد که با اسم پسر تیمور یکی باشد و شاید در آن موقع نادر میل داشت که با تیمور برابری کند.عقیده ی دکتر لاکهارت در مورد نادر :–عقیده ی شخص م چنان که در ضمن کتاب راجع به نادر اظهار داشته ام آن است که مرد بزرگی بوده است و با وجود همه ی خطاها باید او را جزء رجال بزرگ عالم دانست و اگر چه اشخاص در ایران باره به من اعتراض دارند ولی معذالك من به طور قطع نادر را مرد بسیار بزرگی می دانم. آیا مردی که بدون کمك ویا نفوذ دیگران خود را از هیچ به مقام شامخ فاتح آسیا رسانیده است مرد بزرگی نیست؟ البته که هست!

شما برنده به دنیا آمده اید

پرمود باترا مقدمه: گاهی اوقات حس میکنیم که در زندگی، زیر با غم و غصه هایمان خرد شده ایم. لحظات سختی پیش می اید که دانایی،توانگری و درصد قدرت بودن مطلقاً بی ارزش می شود وهیچ کمکی به ما نمیکند.در اینگونه موارد ثابت شده است که یک چشم انداز مثبت به زندگی می تواند ارزشمند ترین دارایی ما به حساب اید. مهمترین موضوعی که در زندگی وجود دارد نگرش ما نسبت به زندگی است. ذهن ما میتواند مثبت یا منفی بیندیش. کل کاری که باید انجام دهید،زندگی توام با شور واشتیاق، خوشی ،صداقت ودرست کاری است.اینها فقط جند عدداز سلاحهای ضراد خانه مثبت اندیشی هستند. نگرش هت هستند که برنده و بازنده را مانند گندم از پوسته جدا میکند. این کتاب پیشنهادی است تا به شما کمک کند تا با زیر بم های زندگی با استواری رو به رو شوید. کارخانه مثبت اندیشی را آغاز کنید

سر شناسنامه: باترا، پرمود   عنوان ونام پدید اورنده:شما برنده به دنیا امده اید/پرمود باترا /(مترجم: مامک بهادر زاده)مشخصات نشر:تهران:اوین،۱۳۸۶.مشخصات ظاهری:۱۱۲ ص. :جدول ؛۱۷*۱۱ س م.شابک:۹-۲۹-۸۱۴۸-۹۶۴-۹۷۸وضعیت فهرست نویسی:فیپا.موضوع:اندیشه وتفکر خلاق.رده بندی کنگره:۱۳۸۶ ۲ک۲ب/۴۰۸ رده بندی دیویی:۳۵/۱۵۳شماره کتابخانه ملی:۱۰۳۷۲۹۶طرح جلد:مهرنوش هاشمیچاپ و صحافی: معراج خلاصه نویسی :سید مرتضی رضوی

مقدمهگاهی اوقات حس میکنیم که در زندگی، زیر با غم و غصه هایمان خرد شده ایم. لحظات سختی پیش می اید که دانایی،توانگری و درصد قدرت بودن مطلقاً بی ارزش می شود وهیچ کمکی به ما نمیکند.در اینگونه موارد ثابت شده است که یک چشم انداز مثبت به زندگی می تواند ارزشمند ترین دارایی ما به حساب اید. مهمترین موضوعی که در زندگی وجود دارد نگرش ما نسبت به زندگی است. ذهن ما میتواند مثبت یا منفی بیندیش.کل کاری که باید انجام دهید،زندگی توام با شور واشتیاق، خوشی ،صداقت ودرست کاری است.اینها فقط جند عدداز سلاحهای ضراد خانه مثبت اندیشی هستند. نگرش هت هستند که برنده و بازنده را مانند گندم از پوسته جدا میکند.این کتاب پیشنهادی است تا به شما کمک کند تا با زیر بم های زندگی با استواری رو به رو شوید. کارخانه مثبت اندیشی را آغاز کنید

برنده به دنیا بیایید مراقب افکارتان باشید ،گفتارتان خواهد شد،مراقب گفتارتان باشید،کردارتان خواهد شد، مراقب کردارتان باشید،عادتان خواهد شد،مراقب عادتان باشید ،شخصیتتان خواهد شد. یک ذهن منفی نتیجه احساست سرکش و نا فرمان است. وقتی از این موضوع اگاه شوید می توانید اطمینان حاصل کنید که چه چیزی برایتان خوب است. هرچه را بکاریم همان را درو میکنیم، بدون شک حقیقت ان است که بزرگ ترین دوست یا دشمن ما خودمان هستیم. ما در طی روز، مقداری نگرانی، حسادت و رنجش اندخته میکنیم که باید از ذهنمان بیرون ریخته شود. اگر تمام این اقلام را از ذهنمان بیرون نیندازیم، ذهنمان را مسموم خواهند ساخت. این خوشکشویی روزانه ذهنی به ما کمک میکند ۶ تا ۹ درصد حجم مغزی خود را برای ورود افکار جدید خالی نگه داریم. اگر افکار شادی بخش داشته باشیم، شاد خواهیم بود. اگر افکار مصیبت بار داشته باشیم مصیبت زده خواهیم بود. اگر

افکاری هراس اور داشته باشیم،هراسان خواهیم بود. مغز ما کارخانه اندیشه سازی است و می تواند هم افکار خوب و هم بد تولید کند. مغز ما مانند یک جریب زمین است که می توانیم در ان گل یا علف هرز بپرورانیم. متاسفانه طبیعت بشر اگر برای کاشتن و پروردن بذرهای ذهنی مثبت در وجود خود تلاش نکند،بیشتر گرایش به پروراندن علف های هرز دارد. افسردگی هایتان را با خنده از خود دور کنید خنده نیرو بخش ترین داروی حیات است.یک خنده خوب در همه حال بلافاصله حال مارا بهبود می بخشد. کتاب های کمدی بخوانید ، با ادم های شوخ نشست و برخاست کنید. فیلم های خنده دار ببینید،لطیفه های خوب بشنوید، از شرکت در مجالسی که زنان ومردانش لبخند زدن را فراموش کرده اند بپرهیزد. شوخ طبع باشید،اگر نمی توانید به لطیفه های خودتان نمیخندید،هرگز لطیفه نسازید. اگر ما بتوانیم اراده کنیم و موجب شویم که برای یک ساعت مشخص در سال همه دنیا بخندند، به گمان من در نلابودی تیرگی ها ، خشونت ها، حماقت هاو... کمک شایان توجهی کرده ایم. فقط یک خنده کوچک هم میتواند زندگی را برای زیستن ارزشمند کند. خنده قدرتمندی می اورد ، امروزه حتی علم هم ثابت کرده است که خنده یکی از مهم ترین و موثرترین داروهایی است که بشر در اختیار مردم گذاشته است.عاشق خودت باش هرگز عزت نفست را از دست نده زیرا اگر ان را از دست بدهی،همه چیزت را از دست داده ای. کسی که به خودش احترام نگذارد، نباید انتظار احترام از جانب دیگران را داشته باشد . تفکر خلاقانه وقتی انجام میگیرد که عزت نفس و خود باوری شما دست نخورده و سالم باشد. عزت نفس و خود باوری خود را با کمک دیگر مردم وقتی شما را مورد پذیرش قرار نمی دهند، افزایش دهید. این شما نیستید که مورد پذیرش قرار نگرفته اید بلکه عمل یا رفتارتان است که مورد پذیرش قرار نگرفته است. نگرش مثبت ،ارزشمند است. از یک حالت سنج برای ارزشیابی نگرش هتی خود استفاده کنید. این دستگاه وسیله ای است که میتواند فاکتور های مثبت یا منفیخود را ارزشیابی کنید. مطمئن شوید که به عوامل مثبت گرایش دارید. عواملی که شما را بالا و بالاتر میبرد.{کس نخوارد پشت من جز ناخن انگشت من}دعا های یک دقیقه ای را انجام دهیدبه نیایش های مذهبی بپردازید از دانه های تسبیح برای کاهش استرس وعصبانیت استفاده کنید. قصد گفتن حرف های خوب است حتی به خودمان.این کاربه شما کمک میکند که مثبت بیندیشید.ببینید چه چیزی مناسب شماست و دعایتان با شرایط خاص خودتان، خلاصه کنید.مادامی که در تلاش برای رسیدن به خواسته های خود هستید، از آنچه در حال حاضر دارید لذت ببرید.این یک سناریو است. شما میتوانید به سناریوهای دیگری مطابق با شرایط خاص خودتان فکر کنید. هدف این است که حتی زمانی که در مرحله بسیار بدی از زندگی هستید، مملو از تفکرات مثبت باشید. به خاطر داشته باشید که گرچه سختی های بشر به اتمام نمی رسد،اما انسان های سخت تمام می شوند.وقتی منظورتان" نه "است نگویید" بله"وقتی" نه" گفتن را یاد بگیرید همچنین به پذیرفتن" نه "دیگران عادت کنید، مدیریت کارها اسان میشود.هر کدام از ما توان انجام چند کار مشخص را داریم ، این مطلب باید درمغزها جای گیرد که، همه مردمی که با انها سروکار داریم چه بالادستی وچه پایین دستی ها توان مندی های محدودی دارند.اگر خواهان کاهش استرس هایمان هستیم باید این واقعیت را چه در هنگام پذیرش کارها و چه در هنگام واگذاری کارها، این موضوع را در نظر بگیریم . بگذارید این مطلب از یادمان نرود که هر گاه توان انجام کاری که به ما محول شد را نداشتیم ، با یک عقل سلیم با گفتن" نه"رک و راست کدورتی که بعداً به وجود خواهد امد از بین ببریم. خون سرد باشدر قلاب کسی که به شما توهین می کند نیفتید و خود را هم سطح او نکنید. در جاگاه رفیع خود بایستید، جایی که از گزند سنگ ها در امان باشید...وقتی ما عصبانی یا از خود متشکر می شویم،حرف هایمان به مانند تیر هایی برگشت ناپذیر است. انها به استرس ما ذامن میزنند در حقیقت تک تک ما از این نقیصه بشری رنج میبریم.اتهامات بی فکرانه ،لا قیدانه یا عیب جویانه که اغلب از روی حسادت انجام می پذیرد،خالق مشکلات ما هستند. اگر شما میبینید که کسی دارد اشتباه میکند، در صورتی که خودتان خبره ان کار هستید اشکالی ندارد که به ان اشاره کنید، در غیر این صورت ساکت بمانید.به کاری که می کنید عشق بورزید اگر خواهان شادی مادام العمر هستید یاد بگیرید به کاری که میکنید عشق بورزید. اکنون سه سال است که من با این اندیشه زندگی

میکنم، ودر طول این مدت زندگی ام بسیار روشن تر وشفاف تر شده است. افکار من به طور معمول مثبت از افکار دوستانم استاگر تلاش هایت با شکست رو به رو شد، استاندارد هایت را پایین بیار...ایا شما یک فرد نیکو کارید همه میتوانند بزرگ باشند ، زیرا هر کس قادر به خدمت کردن است.«برای خدمت کردن نیازی نیست مدرک دانشگاهی داشته باشید... لزومی ندارد افلاطون و ارسطو را بشناسید... یا تئوری نسبیت انیشتین را بدانید. برای خدمت گذاری فقط باید قلبی سرشاراز عطوفط و گذشت و بزرگواری داشته باشید ش ، روحی نشلت گرفته از عشق» از خداوند به خاطر این که مرا در موقعیتی قرار داد که بتوانم به یاری دیگران بشتابم سپاس گزارم، زیرا با کمک به دیگران به خود نیز کمک کرده ام . شما متوانید به همه خواسته ها یتان که در زندگی دارید برسید، به شرطی که به دیگران در رسیدن به خواسته هایشان کمک کنید. پایان

مدیریت زندگی

نویسنده: جان ماکسول خلاصه کتاب: نرجس خاتون هاشمی- مقدمه: مدیریت پروژه ای است چندین ده ساله در پیش روی هر یک از ما که نیاز به مدیریتی درست و هوشمندانه دارد تا در پایان آن بتوانیم خود را مدیر پروژه ای موفق بدانیم.مدیریت زندگی یک هنر است . هنر زیبا آفرینی تعریف کرده اند و زیبایی را داشتن تناسب و هماهنگی دانسته اند. ما پروژه زندگی را توشه ای از سرمایه های فکری و هوشمندی ها وتوانایی ها و استعدادها یی برای خود آغاز میکنیم. مدیریت پروژه زمانی هنرمندانه پیش خواهد رفت که با رعایت توازن و تناسب و هماهنگی سرمایه و داشته هایمان را بکار بگیریم و شاهکاری خلق کنیم. نویسنده: جان ماکسول مترجم: شمس آفاق یاوری شناسنامه کتابنام کتاب: مدیریت زندگینویسنده: جان ماکسولمترجم: شمس آفاق یاوریویراستار علمی: دکتر فریبا لطیفیصفحه آرایی: نرگس میر صانعطراح جلد: آزاده شیبانیفرایند چاپ: مصطفی تاجیکینوبت چاپ: اولشمارگان: ۳۰۰۰ جلدشابک: ۱-۰۴-۶۰۹۲-۶۰۰-۹۷۸ ISBN۹۷۸-۶۰۰-۶۰۹۲-۰۴-۱ ناشر: فرامقدمه: مدیریت پروژه ای است چندین ده ساله در پیش روی هر یک از ما که نیاز به مدیریتی درست و هوشمندانه دارد تا در پایان آن بتوانیم خود را مدیر پروژه ای موفق بدانیم.مدیریت زندگی یک هنر است . هنر زیبا آفرینی تعریف کرده اند و زیبایی را داشتن تناسب و هماهنگی دانسته اند. ما پروژه زندگی را توشه ای از سرمایه های فکری و هوشمندی ها وتوانایی ها و استعدادها یی برای خود آغاز میکنیم. مدیریت پروژه زمانی هنرمندانه پیش خواهد رفت که با رعایت توازن و تناسب و هماهنگی سرمایه و داشته هایمان را بکار بگیریم و شاهکاری خلق کنیم. ماکسول در این کتاب تلاش کرده است تا این هنر را به خوانندگانش بیاموزد که با تصمیمات دوازده گانه و مدیریت درست آن تصمیمات تنها برای چند دقیقه در روز فرد را چنان قدرتمند میسازد که با تشخیص اولویتهای خود به سمت موفقیت و یک زندگی کامل گام بردارد. در این کتاب خواهید آموخت که برنامه کاری خود را نظم ببخشید خلاقیت و تفکر را پرورش ، پول خود را مدیریت ، برقراری ارتباط درست و مناسب با دیگران و آموزه های دیگرکه در راه زندگی ما را راهنمایی میکند. زندگی هنر هم نفسی با غم هاست

زندگی هنر هم سفری با رنج است زندگی هنر سوختن تا روشنی آینده است زندگی هنر ساختن پنجره در بیداری ست زندگی هنر روزنه در تاریکی ست زندگی گاهی آری به همین باریکی ستامروز خود را به شاهکار بدل کنید شما زندگی خود را چگونه توصیف می کنید؟ آیا تمام امور زندگی خود را به انجام رسانیده اید ؟ آیا خود را فرد موفقی میدانید؟ شما با اتخاذ چند تصمیم کلیدی و کاربردی و به کاربردن آنها در زندگی و در برنامه کاری خود موفقیت را از آن خود سازید. شما میتوانید زندگی خود را به شاهکار بدل کنید . آری ایده جالبی که هیچ هزینه و پولی نمی خواهد برای هدف گذاری و رسیدن به هدف باید دو عنصر تصمیمات درست و انضباط روزانه در کنارهم و با هم باشند در غیر اینصورت فاقد ارزش است. زمان کار فرمایی است که در تمامی فرصتها یکسان عمل میکند اما نوع برخورد ما با زمان یکسان نیست. ما میتوانیم با توانایی هایمان و

بکارگیری استعدادهایمان هنرمندی برای زندگی خود شویم تصمیمات درست – انضباط روزانه = یک برنامه بی نتیجه انضباط روزانه – تصمیمات درست = گروه بندی بی نتیجه تصمیمات درست + انضباط روزانه = یک شاهکار بالقوه تصمیمات درست امروز منادی فردایی بهتر هستند.اصول دوازده گانه روزانهماکسول یک فهرست دوازده گانه از موارد بسیار مهم برای نیل به موفقیت را به صورت زیر معرفی میکند. وآنرا اصول دوازده گانه می نامد. ۱.طرز برخورد : انتخاب و نمایش درست هر روزه۲.اولویتها : مصمم بودن و عمل به اولویتهای مهم روزانه۳.بهداشت : شناخت و پیروی از راهنماهای بهداشتی هر روزه ۴.خانواده : مراوده و مراقبت هر روزه از خانواده ام۵.اندیشیدن : تمرین وتوسعه خوش فکری هر روزه۶.تعهد : خلق و حفظ تعهدات مناسب هر روزه ۷.امور مالی : مدیریت درست پولی هر روزه۸.اعتقاد : عمق بخشی و بیان اعتقاد هر روزه۹.ارتباطات : بنیان نهادن ارتباط محکم و سرمایه گذاری هر روزه برآنها۱۰.سخاوت : برنامه ریزی و مدل سازی سخاوت هر روزه۱۱.ارزش ها : پذیرش و کاربرد هر روزه ارزش های درست۱۲.رشد : جستجو و تجربه بهتر شدن هر روزه با تصمیم گیری درست در هریک از این بخش ها و سپس مدیریت کردن بر آنها خواهید توانست مدیریت را از آن خود کنید.طرز برخوردطرز برخورد شما انتخاب خودتان است. اگر مایلید که روزتان را به یک شاهکار بدل کنید باید برخوردتان را با دیگران اصلاح کنید ، اگر فرد خوش برخوردی نیستید ، باید به تغییر آن دست بزنید و میتوانید اینگونه تصمیم گیری کنید که • :تصمیم گیری روزانه برای طرز برخورد درست • مسئولیت طرز برخوردتان را بپذیریدهریک از انسانها وظیفه دارند تا مسولیت نحوه برخورد شان را برعهده بگیرند پس نحوه نگاهتان را به آن تغییر دهید • . تصمیم بگیرید تا نگرش بد خود را تغییر دهید مواردی از زندگی مانند نژاد ویا والدین غیر قابل تغییرند اما نگرش از آن جمله است که قابل تغییر است وبخش هایی از نحوه تفکر تقریبا همه آدمها قابل تغییر است •.فکر ، رفتار ، صحبت و عملتان را شبیه فردی کنید که میخواهید مثل او باشیدبرای تغییر کار را از ذهن خود شروع کنید بهبود را باور داشته و قبول کنید تبدیل به فردی شویدکه در آرزویش هستید. زمانی نحوه تفکر تغییر یابد هر چیز دیگر هم از آن متابعت خواهد کرد •مردم را ارزشمند بشماریدنمی توان از دیگران بیزار بود و همزمان برخورد درستی با آنان داشت. تعامل شما با دیگران و با ارزش شمردن و رفتار درست با دیگران مانند شنیدن ملودی شیرینی است •.حس قدردانی از دیگران را در خود پرورش دهیدقدردانی ربطی به ذوق و سلیقه یا دلیل و برهان ندارد بلکه به چشم انداز فرد مربوط است.مدیریت کردن طرز برخوردبرای حفظ نحوه برخورد درست ، تعدیل را در زندگی هر روزه خود الزامی کنید. اگر برای شما تازگی دارد و لابد میپرسید چگونه میتوان آنرا اجرانمود. به راهنمایی های زیر در این امر به شما کمک میکند توجه کنید •:تعدیل برای طرز برخورد روزانه طرز برخورد به خودی خود پابرجا نمیماند باید به طور روزانه مورد مراقبت قرار گیرد ، هرچه نهاد بدگویی و عیب جویی شما بیشتر باشد طرز برخورد شما به توجه بیشتری نیاز خواهد داشت سعی کنید هر روز را با بررسی طرز برخورد خود آغاز کنید مراقب خطری باشید که حاکی از خطرات احتمالی رفتار شماست •. یافتن موارد مثبت هر چیز در زندگی روزانه هرچند ممکن است کار سختی به نظر برسد ولی با کمی تلاش میتوان در هر چیز حتی میان وضعیت های دشوار هم نکات مثبت را یافت •.یافتن افراد مثبت در تمام وضعیتهابه دنبال یافتن افراد مثبت باشید در برابر مشکلات از آنها کمک بگیرید و اگر آنها در مشکل قرار گرفتن به کمک آنها بشتابید. دو فرد مثبت بهتر از یک نفر میتوانند با سختی و مشکلات بجنگند •استفاده از کلمات مثبت در مکالماتتعریف وتمجید ، قدردانی و قوت قلب دادن ، ستایش ، ترفیع و پاداش دهی به دیگران را صمیمانه انجام دهید بدانید کاری است که برای خودتان هم مانند دیگران لذت بخش خواهد بود •.حذف کلمات منفی از حرفهای روزانهشما هم میتوانید از چنین روشهایی بهره بگیرید کلمات منفی خود را بیابید و دست به اصلاح آن بزنید ، جستجو و پذیرش مداوم مثبت ها و حذف منفی ها به شما کمک میکند تا مثبت اندیشی را در زندگی هر روزه وارد کنید •.بیان سپاسگذاری هر روزه از خودتانوقتی تشکر کردن را بیاموزید به جای تمرکز بر بدی ها بر موارد خوب زندگی خود تمرکز میکنید اندیشیدن به موارد خوب به ما در سپاسگذار بودن

کمک میکند و موجب قرار گرفتن در فاز مثبت خواهد شد و این مورد باعث تفکر به سمت موارد خوب به جای بدی ها وا می دارد.اولویتها زمان با ارزش ترین سکه موفقیت در زندگی شماست تنها شما هستید میتوانید نحوه خرج کردن آنرا تعیین کنید مراقب باشید و اجازه ندهید دیگران آنرا خرج کنند.زندگی خودرا اولویت بندی نمایید و تمام تمرکز و انرژی را صرف اموری نمایید که بیشترین نتیجه را دارد از آن به بعد دیدتان نسبت به خود و شغلتان تغییر میابد.تصمیم گیری روزانه برای مصصمم بودن واعمال و اولویتهای مهم با رعایت موارد زیر میتوان از طریق تصمیم گیری بر اساس اولویتها روش نگاه خود و اعمالتان را تغییر دهید:-امروز را باز پس گیریدوقتتان را برای خود اختصاص دهید اجازه ندهید دیگران آن طور که میخواهند وقت شما را در اختیار بگیرندسه سوال از خود بپرسید-چه انتظاری از من میرود؟-بیشترین نتیجه مثبت از چه اعمالی ناشی میشوید؟-بیشترین پاداش از چه اعمالی ناشی میشود؟-توانایی های خود را حفظ کنیداز طریق آزمایش و خطا ، مشاوره با دیگران ، آزمون های شخصیتی و تجربه های شخصی از توانایی های خود مطلع شوید و البته باید بدانید برای رسیدن به موفقیت شکست را هم باید بپذیرید.مدیریت کردن انضباط اولویتها •ارزیابی روزانه اولویتها اولویتهایتان را هر روزه مورد بررسی قرار دهید چرا که در هر روز اولویتها در زندگی تغییر میکند • برنامه ریزی دقیق برای وقتتاناگر میخواهید تاثیر گذار باشید باید برنامه ریزی را در زندگی خود متحول سازید •. تعقیب برنامه های خودبدانید به برنامه ریخته شده باید عمل نمود و از انجام آن غافل نشوید و گرنه بازده کار و برنامه تان مانند کسی است که برنامه نداشته و از این اولویتها بی نصیب مانده است •. استفاده از جایگزین در هر زمان •سرمایه گذاری روزانه برای افراد واجد شرایط مواردی که به هنگام ارزیابی سرمایه گذاری از وقتم به آنها توجه میکنم از این قرار است که گروه را ارزشمند شمرده ، قابلیت های ذاتی ، مسوولیت ، زمان بندی ، پتانسیل و مربی گری صحیح و زمانی که برای دیگران صرف میکنید یک سرمایه گذاری عظیم است.سلامتی •تصمیم گیری روزانه برای شناخت و تعقیب رهنمودهای سلامتی • یک هدف با ارزش برای زندگی خود تعیین کنید تمایل به زندگی طولانی در شما •به انجام کارهای لذت بخش روی آورید آنچه که به شما انرژی میبخشد •سرعت مناسب حال خود را بیابید اگر سرعت زندگی کمتر از میزان توانایی باشد ممکن است موجب احساس سستی شود. و اگر سرعت بیش از توان فرد باشد ممکن است آزار دهنده باشد ، شما باید حد تعادل خود را کشف کنید •. ارزش فردی خود را بشناسید •از همه مهمتر خنده را فراموش نکنیدمدیریت کردن سلامتی •تغذیه درست و مناسب • ورزش •در مقابل استرسها خود را نبازیدخانوادهساخت یک خانواده مستحکم به خودی خود ممکن نیست احتیاج به تلاش سخت دارد برای رسیدن به موفقیتهای دیگر اما نباید خانواده را فدا کرد زیرا او یک موفق واقعی نیست. شعار هر روزتان و عمل به آن : برای جلب عشق و احترام نزدیکانم هر روز سخت کار خواهم کرد •تصمیم برای ارتباط و توجه روزانه به خانواده • اولویتهای خود را مشخص کنید خانواده-شهرت-مقام و •...معنا بخشی به خانواده • ایمان بخدا • تداوم در رشدتوانایی فردی خود و فرزندان •اعتماد به تجربیات •اطمینان به خدا و خودمان و به دیگران •همکاری در زندگی راهبرد حل مشکلاتتان را در خانه خویش بهبود بخشید که موجب پرورش سه چیز میشود درک بهتر-تغییر مثبت-رشد ارتباطات.مدیریت کردن انضباط خانواده اگر مایلید زندگی خود را تحکیم بخشید و آنرا منبعی از پایداری کنید انضباطهای زیر را اعمال کنید •در صدر قراردادن ازدواج سالم •قرار دادن خانواده در اولویت اول •حفظ سنتهای خانوادگی •یافتن راههای مناسب و حذف برنامه های تفریحی فردی و صرف وقت با خانواده •بیان قدردانی از یکدیگر •حل هر چه سریع درگیری ها و مشکلاتنحوه تفکرتمام پیروزی ها و شکستهای یک انسان در راه موفقیت از افکار او برمیخیزد پس سعی کنیم به تمام چیزهایی که به ارزش خود و دیگران می افزاید بیاندیشد و خوش فکری را با موارد زیر بخشی از زندگی خود کنید: - تصمیم روزانه برای تمرین و پرورش خوش فکری (بیشتر فکر کنید ، ایده های ظاهر شده و بهتر میشود به محض بهتر شدن بهبود هم خواهند یافت). - فکر عالی زاییده خوش فکری است انواع مختلف تفکر را تشخیص دهید (مانند تفکر

خلاق ، متمرکز ، راهبردی ، واقع گرایانه ، مشترک و....) – توانایی خود را گسترش و ضعفتان را به کارکنان خود بسپاریدمدیریت کردن انضباط تفکروضعیت های مختلف در زندگی و همچنین افراد میتواند فکر ما را نسبت به زندگی مثبت و یا منفی کند باید خودعهده دار اندیشه خود باشید اگر مایلید چنین عمل کنید این اعمال را از یاد نبرید:هر روز زمانی را برای تفکر به خود اختصاص داده و مصممانه به موضوعات درست بیاندیشید •. یافتن محلی برای تفکر • تخصیص زمانی برای تفکر به طور روزانه • زمانیکه بهترین حال را برای تفکر دارید •حفظ افکار •به اجرا در آوردن سریع افکار • تلاش هر روزه در جهت بهبود تفکر (تمرکز بر موارد مثبت ، گرد آوری اطلاعات درست ، وقت گذرانی با خوش فکران)تعهدسرسختی در انجام خواسته ها و تصمیم گیری برای پذیرش صمیمانه تعهد در زندگی نیازمند کارهایی است که در زیر به آن اشاره میکنیم •:اگر کاری ارزش انجام دادن دارد خود را متعهد به انجامش کنید •تصمیم گیری روزانه برای ایجاد و حفظ تعهد •در برابر تعهدات خود احساس مسوولیت کنید •همیشه در تلاش به رسیدن کمال باشیدمدیریت کردن انضباط تعهدهر روز تعهد خود را مورد بررسی قرار داده و به فواید حاصله بیاندیشید • .هر روز تعهد خود را مورد بررسی قرار داده و به فواید آن بیندیشید •پذیرش تعهد به عنوان یک تلاش •متکی نبودن بر استعدادها •تمرکز بر انتخاب ها به جای تمرکز بر شرایط •مصمم بودن •انجام کار درست حتی در صورت عدم تمایلامور مالی اگر داشتن انتخابهای متعدد یکی از آرزوهایتان است ، ولی در مورد درآمدزدایی و مدیریت مالی روزانه خود دچار مشکل هستید انجام کارهای ذیل میتواند به شما در اتخاذ تصمیمات درست مالی کمک کند •:امروز مان را برای داشتن انتخاب فردا قربانی نکنیم •در تصمیم روزانه برای کسب درآمد و مدیریت مالی • دورنمایی از ارزش هر چیز تصور کنید •دوره زندگی خود را بشناسید (یادگیری – کسب درامد •)بدهی های خود را کاهش دهید •یک فرمول مالی برای زندگی خود تهیه کنید •فرمول مالی خود را به مرحله اجرا در آوریدمدیریت کردن انضباط امور مالی •هر روز بر برنامه مالی خود تمرکز کنیم تا انتخاب های هر روزمان بیشتر و نه کمتر شود • کسب در آمد برای سر و سامان بخشیدن به امور مالی •هزینه ها را در نظر بگیرید و در اسرع وقت آنها را بپردازید •تمرکز بر روی امور مالی خود •سپاس گذاری هر روزه در برابر آنچه که دارید •عدم مقایسه خود با دیگران •بخشش تا حد امکانایمان و اعتقادایمان امری فردی است که نمی شود از فرد به فرد منتقل و یا به شخص ارث برسد بلکه باید فرد آن را باور و به آن عمل کند ، ایمان بیشتر از هر تصمیم دیگری به زندگی شکل می بخشد و جهان بینی را وسیع میکند ، هنگامی که در یک مشکل گیر میکنید به ایمان خود روی می آورید و هر چه ایمان عمیق تر باشد عبور از گذرگاه مشکلات راحتر میشود •. ایمان در وجود همه ما هست ...فقط باید جایی برایش انتخاب کنیم • تصمیم روزانه برای عمق بخشی به ایمان و تداوم آن •بدانید که در هنگام مشکلات به ایمان روی می آورید •زمانی که ایمان را درک کرده باشید توانایی اش در گذر مشکلات بیشتر میشودمدیریت کردن انضباط ایمان •زندگی هر روز خود را مانند نیکان بگذرانید • اینکار امکان ندارد مگر به اینکه به سه توصیه برای مدیریت انضباط ایمان توجه کرد •۱- خدا را در نظر داشته باشید •۲- با مردم معتقد معاشرت کنید •۳- ایمان خود را کشف کنید و آنرا عمق ببخشید و پرورش دهید ارتباطاتانسانها در مورد روابطشان احساس مسوولیت نمی کنند باید این نکته را بدانند برای برقراری روابط ناب شما باید ذهنیت خود را تغییر دهید. در زیر روشهایی برای کمک به شما ذکر شده است ، به آنها توجه کنید • تصمیم گیری روزانه برای پیش قدم شدن و سرمایه گذاری بر ارتباطاتی استوار •پیش قدم شوید و بر ارتباطاتتان با دیگران سرمایه گذاری کنید • برای دیگران ارزش قائل شوید • سعی کنید دیگران را درک کنید •بدون چشم داشت به دیگران احترام بگذارید اما احترام دیگران را کسب کنید •افزودن به ارزش دیگران را جزو تعهدات خود قرار دهیدمدیریت کردن بر انضباط برقراری ارتباطاز خود بپرسید آیا امروز به فکر دیگران بوده ام؟ آیا آنها از کنار من بودن لذت برده اند؟ اگر میخواهید جواب این سوالات مثبت باشد پس انجام اعمال زیر را در خاطر داشته باشید •:هر روز ارتباطاتم را با دیگران با حسن نیت همراه کنید •اولویت دادن به دیگران • با

دیگران چنان رفتار کن که مایلی با تو رفتار کنند •عدم دخالت احساسات در روابط • تخصیص وقت برای با ارزش ترین ارتباطات • خشنودی از رفع مشکل دیگران •بیان کردن عشق و قدر دانیسخاوتبخشش تابع درامد نیست- بلکه از دل برمی خیزد. بخشش درباره کمک به دیگران و یافتن راههای افزودن به ارزش آنان است. راهی برای دستیابی به موفقیتهای مهم در زندگی شماست. اگر میخواهید فردی سخی شوید سخاوت را بخشی از زندگی روزانه خود سازید کارهای زیر را انجام دهید •: تصمیم روزانه برای برنامه ریزی و نمونه سازی سخاوت •از پول خود بخشش کنید •سعی کنید اگر پولی برای بخشش ندارید از عمل و یا حرف محبت آمیز دریغ نکنیدمدیریت انضباط سخاوت •با دیگران محترمانه صحبت کنید •گوش دادن به دیگران و تلاش جهت درک انها •سعی کنید بر ارزش خویش بیفزایید زیرا تا چیزی نباشید نمیتوانید ببخشید •کارهایی که خداوند با ارزش شمرده را انجام دهید •برای سخاوت منتظر کامیابی نباشید •چه کاری باید برای دیگران انجام دهیم •چگونه دست نیازمندان را بگیریمارزش ها شما یکبارفقط زندگی می کنید اما اگر درست عمل کنید همین یکبار کافی است. مردم چگونه می توانند درست عمل کنند؟ با شناخت ارزشها و عمل هر روزه به آنها و بدانید شما در این کار با ندامت روبرو نخواهید شد. توصیه های زیر برای شروع کار به شما کمک میکند •تصمیم روزانه برای پذیرفتن و اجرای ارزش پسندیده •فهرستی از ارزش های پسندیده تهیه کنید •به توصیف ارزشها بپردازید •منفعت آنها را برای خود مشخص کنید •ارزشهای پسندیده خود را بشناسید •برای کاربرد روزانه ارزشها تصمیم بگیریدمدیریت انضباط ارزشهاهر روز ارزشها مورد آزمایش قرار میگیرند. افراد منفی ممکن است به خاطر رفتار مثبت شما را به دیده تحقیر بنگرد و یا مثلاً افراد بی خانواده از خود گذشتگی شما را نسبت به خانواده درک نکنند و.... این افراد سعی دارند تا شما را به تبعیت از خود راضی کنند. برای این امر اتفاق نیفتد به راهنمایی های زیر توجه کنید •: هر روز ارزشهای خود را بررسی کنید و بازتاب آنرا ببینید •پذیرش روزانه ارزشها •مقایسه ارزشهایتان با کارهای روزانه •پایداری بر ارزشها با حفظ احساساتتان •ارزیابی هر روزه بر اساس ارزشهارشد انسانها اگر در محیط خشن و محدود قرار گیرند کوچک باقی خواهند ماند اما اگر بیایید و آنها را در محیطی قرار دهید که مشوق رشد است شاهد رشد و شکوفایی آنها تا نیل به تواناییهایشان باشید. در زندگی یک برنامه رشد فردی تهیه و آنرا اعمال کنید ، اگر آمادگی یافته اید تا برای دنبال کردن رشد و تجربه بهبود هر روزه خود تصمیم گیری کنید به توصیه های زیر عمل نمایید. - تصمیم گیری برای جستجو و تجربه روزانه رشد -از خود بپرسید توانایی من در چه زمینه ای است؟ - برای تغییر متعهد تغییرات فردی در زندگی شوید - برای رشد اهدافی را تعیین کنید - لذت بردن از مسیر را بیاموزید - خود را در محیط رشد قرار دهیدمدیریت انضباط رشد •هر روز هدفمند و با یک برنامه به رشد خود ادامه دهید •هدف قرار دادن رشد به نحوی هر روزه •اختصاص دادن وقت و برنامه ریزی برای رشد فردی به صورت هر روزه •یادداشت مطالب جدید که در آینده بکار آید (بایگانی کردن آموخته ها •)بکار گیری مطالب یادداشت شده قبلی (بکارگیری آموخته ها)ماحصلپیاده سازی این زمانها کار ساده ای نیست به همین جهت توصیه می شود که ابتدا دوازده تصمیم درست را در زندگی خود بیابید و با این اصول و با توجه به اصول زندگی خود آنرا تعدیل نمایید سپس بر تصمیم گیری ها کار کنید هر ماه تصمیمی اتخاذ و نوع مدیریت آنرا مشخص کنید. بعد از یک سال از تمرکزی که بر زندگیتان حاکم شده و جریان یافتن در مسیری که آرزویش را داشتید شگفت زده خواهید شد. با بهسازی امروز به بهسازی زندگی خود دست زنید ، زیرا که وقتی از امروزتان مراقبت میکنید ، فردا به خودی خود مراقب خواهید بود. بدانید برنامه ریزی برای کارهای روزانه راز موفقیت شما در زندگی است

زندگی نامه ابن مسعود از مهدی سردار

تالیف:جواد محدثی

خلاصه کتاب زندگی نامه ابن مسعود از مهدی سردارکتاب:زندگی نامه ابن مسعودتالیف:جواد محدثیچاپ ونشر:دفتر نشر فرهنگ اسلامیتنظیم:برآبادیتعداد:۱۰۰۰۰جلدتاریخ نشر:بهمن ۵۹ فهرستپیش

پیش گفتار:در سرگذشت وقصه های آنان عبرت وتجربه ای برای خردمندان است....(سوره یوسف آیه ۱۱۱)نسل ها نیاز به الگو دارند. امت مسلمان ،برای تربیت اسلامی– انسانی پیروان اسلام،نیازمند به نشان دادن الگوی تربیتی وارایه قهرمان ونمونه است.این را به هیچ شکل وعنوان نمیتوان انکار کرد .سخن از تربیت وسازندگی است .بحث از شکل دادن به وجود است.گفتگو از بارور کردن شخصیت انسانی و به ثمررساندن هستی است .تنها دراین صورت است که زندگی،هدف وجهت پیدا میکند واز پوچی بیرون می آید زیرا زندگی ، زراعت وجودی انسان است وهر کسی دهقان بذر خویش.چگونه باید بود ؟چگونه باید زیست؟ چگونه باید مرد؟انها سوالاتی است که برای انسانهای جویای یقین پویای راه ،که به ارزش های اصیل و واقعی علاقمند هستند ،پیش می آید،چه بخواهند،چه نخواهند.....هر مذهب یا مکتب اعتقادی واخلاقی ،یک کارخانه سازنده انسان است.خصوصیات وارزش های واقعی یک کارخانه را از دو طریق می توان شناخت:طریقه اول:که به همان اندازه که طولانی وپیچیده و دشوار است مشکوک و غیر مطمین تیز هست این است که خود کارخانه رامستقیما مطالعه کنیم واصول فنی ومکانیسم کار ووسایل وشعبه های مختلف و محاسبات ریاضی وشیوه های تکنیکی آن را بررسی کنیم و بر اساس اصول علمی وتیوریک صنعت و قوانین مکانیک وریاضیات ،ارزشهای آن را بسنجیم و درباره آن نتیجه گیری وقضاوت کنیم.این کار در عین حال تنها از عده ی معدودی متخصص بر می آید.راه دوم :که بر عکس،به همان اندازه که ساده و کوتاه است نتیجه اش مطمین وصریح وبسیار روشن است این است که ارزش فنی و علمی ومیزان توفیق ودرستی ادعاهای آن را از روی چند نمونه کالایی که ساخته ودر معرض دید عموم قرار داده است ارزیابی می کنیم وآنها را با نمونه های مشابهش که از کارخانه های همانندش بیرون آمده است مقایسه نماییم چرا ابن مسعود:پیرامون خورشید فروزان محمدؐ(ع)ستاره های تابناکی چونان علی(ع)،سلمان،ابوذر،میثم،یاسر،عمار،مقداد،بلالو.....................می درخشند وبرای هر کدام از اینان ،کتابها وجزوه های جداگانه نوشنه شده است وبیوگرافی اکثرشان معلوم می باشد که میتوان شرح حال وزنگی نامه اینان را در آن کتابها دید وخواند وبا سیمای درخشانشان آشنا شد. اما درباره ابن مسعود که یکی از برجسته ترین یاران پیامبر و وبزرگترین شخصیت ها و مصممترین چهره ها ی پیرامون رسول خداست ،که تا زمان عثمان هم به زندگی مبارزاتی خود با ظلم وتبعیض وناحق ،مبتنی بر عقیده وجهاد وایمان و عمل صالح ادامه میدهد ودر پایان شهید می شود کتاب جداگانه ومستقلی در دسترس نیست واین صحابی مجاهد شهید مخصوصا در میان فارسی زبانان گمنام وناشناخته باقی مانده است.ابن مسعود کیست:ملاک کار پایان آنست

.و.............شریفترین مرگ ها ،کشته شدن ومرگ شهیدان است.........ابن مسعودعبدالله بن مسعود (مشهور به ابن مسعود)از مردم مکه واز قبیله هذیل بود.ششمین نفری بود که مسلمان شدواز پیشگامان پیوستن به نهضت جدید اسلام بود.دوبار هجرت کرد.یکبار از مکه به حبشه،همراه جمعی ازمسلمانان.باردوم از مکه به مدینه در سیزدهمین سال بعثت پیامبر اسلام. دز زمان عمر به عنوان آموزگاری شایسته برای شناساندن دین اسلام به کوفه اعزام شد.کوتاه قد ولاغر بود.به حدی که در حال ایستاده به اندازه مردان بلند قد بود که نشسته باشند.میوی سرش تا پشت گوشش میرسید.منظم آراسته بود وهمواره خود را معطر می ساخت.ساق پایش حیلی باریک بود.روزی پیامبر فرمانش داد که از درختی بالا برود ومیوه بچیند.اصحاب پیامبر به باریکی ساقش نگاه کرده خندیدند.پیامبر فرمود:برای چه می خندید؟..........دو ساق ابن مسعود ،در هنگام سنجیدن ومقایسه و در میزان ،از کوخ احد سنگین تراست . دو ساقی که مدام در راه خدا راه رفته و فعالیت کرده وضربه دیده و آزرده شده است.به دو قبله نماز خواند(مسجدالاقصی وکعبه)وپیامبر بر بهشتی بودن او شهادت داد.جز کسانی بود که در نماز بر فاطمه زهرا(س)شرکت داشن ونیز ابوذر غفاری پس از شهادتش در تبعیدگاه ((ربذه)) نماز خواند.در جوانی پیش از مسلمان شدن گوسفندان غقبه بن ابی معیط را درمکه می چرانید.روزی پیامبر بر او گذشت وازاو شیری خواست: جوانك شیر داری؟آری .اما امانت دار هستم و گوسفند وشیر از آن دیگری است.پس یک گوسفند نر ندیده ای بیاور.ابن مسعود ،گوسفند مورد خواسته پیامبر را حاضر کرد.پیامبر دستی بر آن کشید وپستانش پر از شیر شد.مقدار فراوانی از آن شیر دوشید و خودش خورد وبه همراهش نیز داد وسپس ابن مسعودرا دعا کرد.این حادثه،موجب تمایل ابن مسعود به پیامبر وآیین اوشد وبعدا نسلمان گشت.سخنان ابن مسعود:۱-پرهیزکاران ،سروران هستندوفقیهان پیشوایانند ونشست و بر خاست با آنها سبب فزونی است.۲-یا معلم دانا باش یا فراگیرنده دانش.و جز این دو در حالن دیگری مباش .واگر نتوانستی لااقل دوستدار دانشمندان باش نه دشمن آنان.۳-درس وبررسی ،خود،نماز است.۴- راسترین سخن قرآن است وا ستوارترین دستگیره ها تقوااست.۵-بدترین کوری،کوری دل است. بدترین پشیمانی ،پشیمانی در قیامت است۶-از حرف های زیادی بپرهیزید.برای هر کس ،حرف زدن به مقدار نیازش ،کافی است.۷-با منافقان با دستتانونیرهایتان پیکار کنید .اگر آنرا نتوانستید دست کم با چهره های در هم و خشمگین با آنها روبه رو شوید.۸-ای مردمن علم آگاهی بدست آورید .پس هر کس که دانست به دانسته اش عمل کند.احادیثی درباره ابن مسعود:۱-پیامبر فرمود : برای امتم آنچه را که خداوند وابن مسعودبپسندد می پسندم واز آنچه که خداوند وابن مسعود از آن خشمناك وناخشنود شوند ،خشمناك وبیزارم.۲-علی (ع) فرمود:ابن مسعود در قیامت ،هنگام سنجش در میزان از کوح احد سنگین تر است.۳-شبیه ترین مردم به پیامبر در روش و خضوع و وقار طمانینه ابن مسعود است.۴-اصحاب محمد (ص)میدانستند که عبدالله ابن مسعود ،در روز قیامت از مقرب ترین بندگان به درگاه خداوند است .۵-تمیم ابن حرام گفته است :من با اصحاب رسول خدا همنشینی کردم در این میان ابن مسعود از همه بی رغبت تر نسبت به دنیا و مشتاق تر به آخرت بود.وبیشتر دوست داشتم که در صلاح ونیکی شبیه او باشم.آموزشها وتعالیمابن مسعود:آموزشهای ابن مسعود درباره :۱-نشان دادن الگو ۲-دعوت به اتحاد وهمبستگی۳-دعوت به حفظ موضع ها۴-کوبیدن روحیه جاهلی۵-عفاف و پاکدامنی۶-مقابله با دنیا زدگیپایان زندگی ابن مسعود :سرانجام ابن مسعود در سال ۳۲هجری درگذشت وبه خاك سپرده شد.

مدیریت با عشق

نویسنده: نوال المهینی انواع مدیران : مدیر مقتدر:او معمولا بدنی نیرومند دارد با وزن زیاد یا قد بلند با چهره ای جدی.راه رفتن او متوازن ایت و هنگام گام برداشتن شتاب نمی کند از گفتار خود مطمئن است تن صدای اشکاری دارد کم می خندد کارمندان وظیفه شناسی دارد که مورد حمایت او هستند. کم کار است و در عین حال زیاد دستور می دهد • مدیر بلند پرواز: چنین مدیری همیشه چه در رفتار و چه هنگام راه رفتن سرعت ویژه ای دارد و سرعت دستها و چشمهایش حتی در هنگام غذا خوردن و

تفکر موجب احساس خستگی او می شود • . مدیر مردد:چنین مدیری به سرعت قابل شناسایی است. برای شناخت ار یازی به کوشش در راه کشف رفتار او نیست و می توان از حرکاتش او را شناخت • . مدیر عملیاتی: همه چیز برای چنین مدیری برنامه ریزی شده است. اتفاق در کارهای او جایی ندارد شخصیت او ترکیبی از هیبت و جدیت در انجام کار است. وقتی برای بیکار ماندن و اتلاف وقت با دیگران ندارد • . مدیر ضعیف: پیش کسوتی یا وساطت عامل رسیدن چنین مدیری به منصب خود میباشد. این مدیر ویژگی های یک مدیر را ندارد حدود کار و صلاحیت خود را نمی شناسد تمام امور را به دیگر افراد واگذار میکند و خود از جانب کارمندان اداره میشود. نقش های اصلی مدیران • برنامه ریزی • نظم بخشی • نظارت • جهت دادن • اموزش نقشهای دیگر مدیران ۱. اینکه مدیر فضای کار سالمی ایجاد کند که همه ی افراد اداره یا گروه او را در بر بگیرد .۲. مدیر باید مشاور و مرجعی برای تمام کارمندان تحت مدیریت خود باشد در میان کارمندان اعتماد بیافرینند و کار و توانایی های انان را مورد تقدیر قرار دهد .۳. مدیر باید توانایی این را داشته باشد که از یک مدیر خشن و مقتدر به مدیری انسان صفت و علاوه بر ان به مدیری بلند پرواز بدل شود . نباید از یاد برد که مدیر باید دوست و مرجعی انسانی برای تمام کارمندان باشد .۴. از مهم ترین نقش های مدیر توانایی رهایی هوشمندانه از مشکلات است .۵. داشتن دیدی بی طرفانه و عدم دخالت احساس و تعیین نقاط مثبت و منفی پیش امد و پس از ان مشورت با افراد اگاه و مورد اعتماد و در پایان تصمیم گیری با در نظر گرفتن بعد انسانی .۶. مدیر باید استعداد رهبری داشته باشد .۷. مدیر همچنین باید نسبت به تغییرات درون سازمان یا اداره ی خود تیزبین باشد .۸. هم چنین از خصوصیات ویژه مدیر قابل تحول و پیشرفت بودن است چه از نظر فکری و چه از احاظ حسی و چه از لحاظ رفتاری .از جمله نقشهای یک مدیر عاشق این است که • :اموزش همگانی و علاقه به کارهای انان از طریق به کار بستن روشهای موثر • دوست داشتن موسسه و احساس مسولیت نسبت به ان • عشق به کار و بهره گیری از ان • احساس تعهد به موفقیت و جست و جوی ان • عشق به کسانی که با انها کار میکنند • دوست داشتن محیط کار و سازگاری با ان ایا عشق مدیر به کارمندان نیروی محرک کار انها ست یا دلیلی بر عدم توانایی کنترل امور ؟برخی از رفتارهایی که نشان از وجود رابطه ی میان یک گروه دارند عبارتند از • :پیش قدم شدن در یاری کردن یک دیگر • پیشی گرفتن در احوال پرسی و جویا شدن سلامتی یکدیگر • پیشی گرفتن در اموزش • پیشی جستن در ارایه ی نصیحت سازنده و انتقاد بی طرفانه و هدف مند برای اصلاح • پیش قدم شدن در حل مشکلات کار • پیش قدم شدن در بالا بردن معنویات و رهایی از بحان های روانی مراحل تحول کار کارمند از مبتدی تا متخصص در دنیای مدیریت با عشق • خوش امد گویی به کارمند تازه وارد در اولین جلسه ی چرخشی • نشستی دیگر با کارمند تازه وارد و شرح کامل وضعیت کار شیوه ی مدیریت اداره نقش های او و سایر کارمندان • تنظیم برنامه ی اموزشی برای کارمند تازه وارد • گفت و گوی روزانه با او در مورد مطالب و نکاتی که به ذهن او رسیده است • نظر خواهی از همکاران در مورد اجرای کار کارمند جدید • تشکیل جلسات توجیهی برای پیشرفت در انجام کار • معرفی او به همکاران جدید از طریق تبادل اطلاعات میان هر دو طرف و خوش امد گویی به او و در حضور دیگر هم کاران • نظر خواهی از او در اجرای کار و در خواست پیشنهاد برای پیشرفت کار و استفاده از ان • تقویت کار او و بیان شیوه های ارتباط طبق مدیریت با عشق • نظر خواهی از هم کاران در مورد اوکارمند بی انضباط در مدیریت با عشقکارمند بی انضباط مدیریت با عشق را مدیریتی میداند که میتواند در ان هرگاه که بخواهد از وقت خود لذت ببرد یا با کارمندان دیگر باشد و یا مشغول کار شود. او کارها را طبق مصلحت شخصی خود و نه در جهت مصلحت مشترک پیش میراند. انواع مدیران عاشق • مدیر عاشق هراسان: مدیر عاشقی وجود ندارد که در ارتباط خود با دیگران دوستانه رفتار میکنند ام در بسیاری مواقع مانند زمان تصمیم گرفتن نوعی حالت ترس از اتخاذ تصمیم در انها مشاهده میشود.البته منظور ما تردید و دودلی نیست • . مدیر عاشق زیرک: بسیار دلپذیر است که افراد با مدیری عاشق و در عین حال زیرک کار کنند.او با نظر دقیقی به کارها مینگرد. برای مصلحت کار با همه ی وضعیت های اداری و

انسانی ارتباط برقرار می کند •. مدیر عاشق راهبر: این مدیر همیشه گروه کاری خود را خود انتخاب می کند.به کارمندان کوشا پاداش میدهد و مهارت های گوناگونی را به کار می گیرد •. مدیر عاشق دقیق:صاحب نظر بوده و بدون توجه به موانع و سهل انگاری های دیگران گروه کاری خود را به سمت اهداف پیش میبرد •. مدیر عاشق راهنما:به غنی سازی کار و کارمندان از راه نصیحت کردن ایمان دارند. مدیرانی که اندیشه های بسیار و قابلیت ایجاد تحول دایمی برای کار و کارمندان را دارا می باشند •. مدیر عاشق مردد:بر کسی پوشیده نیست که در شخصیت افراد مردد هم سادگی و هم ژرف نگری با هم نمایان است سادگی در گفتار و ترس واضح در ان و عمق در مفهوم سخن و جست و جوی اطمینان از موضع خود پیش از اظهار نظر یا تصمیم. مدیران عاشق مردد بسیار اندک اند.روابط خارج از کار طبق مدیریت با عشق بنای گروه کار واحد پیشرو هماهنگ و بلند پرواز به فضاهای سالمی نیاز دارد که این فضااز راههای مختلفی ساخته میشود. از جمله:ایجاد رابطه در خارج از فضای کار و کامل کردن نتیجه ی رابطه درون دایره کار. چرا مدیریت باعشق ازدشوارترین شیوه های مدیریت است؟ از طریق ارتباط با کارمندان •: ممکن است مدیر عاشق در ابتدای کار خود شکار خوبی برای کارمند بی انضباط و نامنظم یا کارمند همیشه شاکی به نظر برسد •.مدیر چگونه میتواند دو ویژگی را در ان واحد داشته باشد؟ این هنری است که مدیر عاشق میتواند ان را با تجربه ی زیاد بدست اورد •. مدیر عاشق در مدیریت خود افراد را دوستانه مورد انتقاد قرار میدهد زیرا او با کارمندان خود به شیوه ای رفتار میکند که از نظر اداره ی کل سبب تباهی کار میشود.چه کسی می تواند محیط کار خوشی به وجود اورد که فضایی سرشار از عشق داشته باشد ؟مدیر اولین القا کننده چنین روشی است البته اگر ویژگی های زیر را داشته باشد :۱. تجربه ی عملی در برقراری روابط انسانی ۲. توانایی اداره یک بحث مثبت و هنر خوب شنیدن را داشته باشد ۳. در ارتباط خود با انواع کارمندان یا کارگران موسسه و محیط کار شجاعت داشته باشد ۴. شوخ طبع و شاد باشد ۵. حس مسولیت و توانایی و تاب تحمل رفتار کارمندان را داشته باشد ۶. دارای روح ماجراجویی و رقابت باشد ۷. توانایی پشت سر گذاشتن مراحل شکست را دارا باشد ۸. در شرایط گوناگون توانایی داوری داشته باشد ایا کار مدیر یک مدال افتخار است یا یک مسولیت ؟واژه ی مدیر به معنای سرپرست و گرداننده سازمان و کار است که مسولیت موفقیت یا شکست کارمندان و اداره بر دوش او قرار دارد .مدیر چه کسی است ؟مدیر اولین و اخرین مسئول فضای کار در سازمان است او طرح ریز نتایج و کشتی بان موفقیت در گستره ی سازمان است .مقوله هایی وجود دارند که نیازمند بازنگری هستند • :نخست اینکه : مدیر رئیس و مهمتر اداره و حاکم بر کار کارمندان است •. برداشت تلاش های دیگران تنها از ان مدیر است • مدیر تنها در یافت کننده تشکر و قدر دانی اداره ی کل به خاطر انجام کار است • . مدیر می تواند سیاست کار را بدون نیاز به نظر کارمندان تعیین کند • . مدیر تنها کسی است که حق غیبت و تاخیر در کار و مرخصی و استراحت دارد بدون اینکه دلیل انرا بیان کرده یا به احساسات کارمندان خود احترام بگذارد .تمام موارد ذکر شده مربوط به مدیرانی است که حاکمیتی خلاف مدیریت با عشق را دارند .زندگی شخصی مدیر عاشق عده ی زیادی اعتقاد دارند که مدیر تافته ای جدا بافته است و انها حق راه یابی به سوی او و حتی اشانیی با او را ندارند و نمی توانند از زندگی شخصی مدیر کوچکترین اطلاعی پیدا کنند .سرشت مدیر عاشق در جذب دیگران و اگاهی او از برخی ویژگی های کار مندان شکل می گیرد. لازم است در اداره تبادل اطلاعات خصوصی کارمندان و نظرات انان رواج داشته باشد و مدیر باید برخی از امور شخصی خود را با انان در میان بگذارد و همه را در شادی های خود شریک سازد مواردی مانند تولد فرزند مدیر یا فارغ التحصیل شدن با ازدواج یکی از فرزندان او .چرا در مدیریت با عشق بر بعد پاداش تاکید می ورزیم ؟از ان رو که پاداش مشوق تلاشها و عامل اصلی تقویت کار و شناسایی نخبه گان است. ما تصور خود از بخشش و چه گونگی ارزش نهادن به تلاش ها را به دیگران عرضه می داریم و فرد تلاش گر نیز به خاطر انتساب به چنین اداره یا مجموعه ای احساس افتخار می کند . اداره ای که تلاشها و زحمات او را مورد تقدیر قرار داده و از او یک جست و جوگر دایمی و برتر می سازد . از این رو از این ناکلامی ها و موانع زندگی معمولی گذشته دور شده و رشته ی

اتصال تلاشهای خود به این موانع را از هم می گسلد . اما این پرسش مطرح است که اگر کوتاهی در کار یا نقطه ای منفی در عملکرد کارمند مشاهده شد چه گونه می توان اصل مجازات را در مدیریت با عشق به اجرا در اورد ؟نخست اینکه : ایا واژه ی مجازات در اینجا به معنای منع رفتار منفی است یا تنبیه فرد و پشیمانی او ؟ یا اینکه ما در صدد اصلاح عملکرد و تجدید تعهد به وظیفه و یاد اوری این نکته هستیم که هر رفتاری عکس العمل ویژه ی خود را دارد ؟ لازم به یاد اوری است که مفهوم مجازات در مدیریت با عشق به معنای بیان اشتباه و راهنمایی به سمت اجرای صحیح شرح راه های اصلاح کار و تصحیح روال کار است و هم چنین اعطای فرصت مناسب برای اصلاح و تقویت و سپس پی کیری تغییر دلخواه .مجازات در مدیریت با عشق چرا؟مجازات مانند هر زمینه ی کاری دیگر در مدیریت با عشق به معنای رشد وجدان کاری و افزایش اگاهی و درك خدمات و رفتار فرد است.کارمندی که دارای رفتار منفی است هنگامی که احساس کند در اداره در برابر عمل کردهای او چه مثبت و چه منفی رفتار متقابلی و خود دارد مراقب رفتار و کار خود خواهد بود.مدیر عاشق رایحه ی عشق را در فضای سازمان خود می پراکند البته بدون تحمل ان بر دیگران مدیر می تواند محیط کوچك یا بزرگ کار یا سازمان خود را سرشار از عشق کند البته با اقدامات زیر • : توجه به کارمندان سلام کردن و دست دادن با انها و احوال پرسی از انان • عنایت شخصی به مسایل انها و تلاشهای پی گیر برای بر طرف نمودن مشکلات کارمندان • پیش دستی در خوش رویی و استقبال و احترام متقابل • پشتیبانی مثبت از طریق پیش رفت و جهت دهی به کارمندان • پی گیری روند کار به شکلی ویژه و استفاده از سخنان مثبت برای تشویق کارمندان • توانایی گوش فرا دادن به سخنان دیگران و داشتن هنر ایجاد رابطه ی دوستانه با انان • توانایی فرو بردن خشم و استفاده نکردن از شیوه های استبداد فکری و تبعیض قایل نشدن میان کارکنان از نظر نژادی یا نوع جنس (مرد یا زن) پس برای ارتقای کار و رسیدن به اهداف باید او را مورد تشویق و حمایت قرار داد از طریق :۱. بیان اهداف موسسه و اهداف کاری که مشغول انخام ان هستند .۲. شناسایی اهداف او و رابطه ی مستقیم تحقق اهداف شخصی از طریق اهداف عمومی ۳. ذکر اهمیت نقش او در موفقیت کار ۴. تشویق کارمند هنگام پیش رفت کار او از طریق جلسلت خصوصی تشکر و تقدیر یا نشر خبر موفقیت او در مرحله ی اموزش ۵. نوشتن تقدیر نامه به صورتی که پاداش تنها یک نوشته نباشد بلکه تشویقی عملی نیز باشد مانند تقدیم تقدیر نامه همراه با پاداشی مادی یا اینکه تقدیر نانه یك بلیت سفر باشد و یا دعوت رایگان از دو نفر برای صرف شام در یکی از بهترن رستورانهای شهر ۶. تشویق به وسیله ی هدایای عینی یا نقدی ۷. اجرای گفت و گویی خصوصی با رییس اداره یا مسئول کار جهت دعوت از او برای نوشیدن چای و صحنت با او در دفتر کارش ۸. دعوت از همسر کارمند برای تشویق و قدر دابی از او به خاطر پشتیبانی و نقش فعال او در مهیا سازی محیط کاری که سبب انجام کار به صورتی عالی شده است. تشویق در مدیریت با عشق چگونه صورت میگیرد؟ تشویق و پاداش انگیزه ای است برای پیشرفت. پاداش دارای دو جنبه است:مثبت و منفی. پاداش مثبت یعنی پشتیبانی نظر خواهی و هدیه های معنوی و مادی که همه پیش رفت در کار را مدنظر دارند. این پاداش پیش از انجام کار یا در خلال ان و یا حتی پس از پایان کارها داده میشود. شکست انواع مدیریت ها در برابر مدیریت با عشق ۱. مدیریت میانه رو :یک نوع مدیریت که معتقد به کاربرد انعطاف و شدت است و این به رفتار کارمند بستگی دارد .۲. مدیریت موضع گیر : که مدیریتی است سهل انگار در کار سخت گیر انعطاف پذیر و دوست دار و در کل شیوه ی مدیریت را موضع کارمند تعیین می کند .۳. مدیریت کار محور : این مدیریت اعتقاد دارد که ان چه او را به کارمند ربط می دهد تنها قرار داد کار است .۴. مدیریت مستبد : که به خود رایی و دیکتاتوری ایمان دارد .۵. مدیریت سست : مدیریت مدیر و دوست داران او با منطق حمایت از اطرافیان و وابستگان ۶. مدیریت وقت مدار : که به زمان بندی کار و دقیق بودن در وقت اعتقاد داشته ۷. مدیریت نتیجه محور : مدیریتی که به معامله بر حسب نتیجه معتقد است . خانم ها دوست دارند در کار چگونه اداره شوند؟این موضوع به مقوله های زیادی مربوط میشود:سطح اجتماعی سطح اموزشی و فرهنگی سالهای تجربه وضع اجتماعی سن و...هنگام برنامه ریزی برای شیوه مدیریت خانم

ها بایـد بخشـی را به این موارد اختصاص داد.چه گونه میتوان اصل مدیریت با عشق را به اداره ی کل—اداره ای که به قدرت اعتقاد دارد–القا کرد؟ پرسش را به شکل دیگری مطرح میسازیم :ایا میتوان صاحبان اصول تند را مقداری مورد تغییر قرار داد؟ باید اهداف اداره ی کل را به هر موسسه و نظام کار انتقال دهیم تا بتوانیم ابتـدا در مورد امکانات تغییر بحث کنیم.اصـلا مساله به تغییر نیاز دارد یـا اینکه بایـد همـان گونه که هست بـاقی بمانـد. داسـتانها و ماجراهـای واقعی که بایـد مورد تامـل قرار گیرنـد هنگامی که مـدیران کارکنـان داخلی خود را از دست می دهنـد از شـیوه هـای رفتـاری مـدیران–که ان را در ارتباط با کارمنـدان موثر می داننـد–تعجب میکنم در حالی که با اجرای ان گله و شـکایت کارمنـد یا شـکست و فرار او از محیط کار مشاهده میشود و این نوعی بی مسولیتی و نـاتوانی از اجرای خواسـته های کار است . شناسـنامه کتاب مـدیریت با عشق نویسـنده: نوال المهینی مترجم: مریم حیـدری ویرایش: متانت سعادتمند صفحه ارا: علی محمد کرامت حروف نگار: زهرا ابوالحسنی چاپ و صحافی: عمران نشر: رسش

سه شنبه ها با موری

خلاصه کتاب: آسیه گل گلی

خلاـصه کتـاب: آسـیه گـل گلی: پیش درآمـد: شایـد روزگارانی پـدربزرگ، مادربزرگ، معلم یا همکاری وجود داشـته. پیر دهر، بزرگتر صـبور و عاقلی که درکتان می کرده، وزمانی که جوان بودیدو جسـتجوگر، کمکتان می کرده که جهان را ظرف ژرف تری تصورکنیـد و بـا رهنمود هـای قاطعش یاری گر طی طریقتان در این دنیا بوده. این شـخص برای میـچ آلبوم کسـی نیست جز موری شوارتز،استاد دانشگاهش– تقریبا از۲۴سال پیش.

مرد پیر، مرد جوانوبزرگترین درس زندگیمیچ آلبومترجمه ی ماندانا قهرمانلو نشـر قطره سه شـنبه ها با موری میچ آلبومترجمه ماندانا قهرمانلوچاپ:هشتم ۱۳۹۰چاپ :صفاتیراژ:۲۲۰۰نسخهعنوان اصلی :

Tuesdays withMorrie: an old man , a yang man, and life's greatest lesson, .C ۱۹۹۷

موضـوع:خلاـصه ای از کتـاب سـه شـنبه هـا بـا موریخلاـصه کتـاب: آسـیه گـل گلی پیش درآمـد: شایـد روزگـارانی پدربزرگ،مادربزرگ،معلم یا همکاری وجود داشـته.پیر دهر،بزرگتر صـبور و عاقلی که درکتان می کرده،وزمانی که جوان بودیدو جسـتجوگر،کمکتـان می کرده که جهـان را ظرفژرف تری تصورکنیـد و بـا رهنمود هـای قاطعش یاری گر طی طریقتان در این دنیا بـوده. این شـخص برای میـچ آلبـوم کسـی نیست جز مـوری شـوارتز،اسـتاد دانشـگاهش– تقریبـا از۲۴سـال پیش.شایـد شـما نیز مثل میچ،هنگام سـیرو سلوک ،ردپای مرشدتان را گم کرده،روشن بینیتان را از دست داده ایدو جهان را سردتر و بی روح تر احساس می کنیـد.آیا مایلید بار دیگر مرشدتان را ملاقات کنید،سؤالات مهمتری که همچنان ذهنتان را تسـخیر کرده با او مطرح کنیدو کلید حل زنـدگی سـرسام آور امروزتان را بیابیـد؟همانـند ایم قـدیم... بخت و اقبال میچ آلبوم بلند بود و موفق شـد دوباره موری پیر را در آخرین ماه های زندگی اش کشف کند.با وجود اینکه از مرگش آگاه بود ،سه شـنبه ها میچ را در اتاق مطالعه اش میدید.مثل دوران دانشـگاهش.آن ها رابطه دوستانه شان را از سر گرفتند،رابطه ای که در واقع آخرین کلاس درس بود:درس هایی درباب چگونه زیسـتن. سه شـنبه ها با موری تاریخ نگاری اعجاب انگیز لحظاتی است که این دو مرد با یکدیگر صرف کردند و میچ از طریق این کتاب،هدیه ماندگار موری را با جهان سهیم شده است. آشنایی با نویسـندهمیچ آلبوم ،روزنامه نگاراست.انجمن ناشـران ورزشـی امریکا تا سال۱۹۹۷ ، دو بـار میـچ را بهترین مقاله نویس ورزشـی تشخیص داده، ورتبه ی اول را به او اختصاص داده اند.وی علاوه بر روزنامه نگاری ،برنامه های رادیویی ،و برنامه های تلویزیونی را نیز نویسـندگی و اجرا می کنـد.آلبـوم سـابق بر ایـن،نوازنـده ای حرفه ای بـود. میـچ متولـد فیلادلفیا

،فارغالتحصیل دانشگاه براندیز در رشته ی جامع شناسی ،و فوق لیسانس روزنامه نگاری و مدیریت بازرگانی از دانشگاه کلمبیای نیویورک سیتی است.او نویسنده پرفروش ترین کتاب سال۱۹۹۷ در امریکا بوده،یعنی کتاب سه شنبه ها با موری.*****بعداز ظهر شنبه ای شرجی،اواخر بهار۱۹۷۹.صدها نفر از ما دانشجویان کنار همدیگر،به ردیف،روی صندلی ها ی چوبی نشسته ایم ،صندلی ها در محوطه ی اصلی دانشگاه چیده شده اند،با بی حوصلگی به سخنرانی های طولانی گوش میدهیم.به محض پایان مراسم ،کلاه هایمان را به هوا پرت میکنیم ،و رسما از دانشگاه فارغ التحصیل می شویم، دانشجویان فارغ التحصیل کارشناسی براندیز.چند لحظه بعد از پایان مراسم،استاد مورد علاقه ام ،موری شوارتز ،را پیدا،و به پدر و مادرم معرفی می کنم.به پدرو مادرم می گوید که من در تمام کلاس هایش حضور داشتم .به آن ها می گوید:«شما پسری کا ملا استثنایی دارید».پیش از خروج از دانشگاه ،هدیه ای به استادم می دهم،یک کیف دستی به رنگ قهوه ای روشن که حرف اول نام استاد جلویش چسبانده شده .کیف را می پسندد ،وبعد مرا محکم در آغوش می گیرد .ازم می پرسد که آیا ارتباط ام را با او ادامه خواهم دادو من بی درنگ پاسخ میدهم :«البته».زمانی که به عقب گام بر میدارم، متوجه می شوم،اشک هایش سرازیر شده.مدت ها بعد آن روز تابستانی که برای آخرین بار استاد فهیم و عزیزم را در آغوش کشیدم ،و قول دادم که ارتباط ام را با او قطع نکنم.من ارتباط ام را قطع کردم.در حقیقت با تمام هم دانشکده ای ها و دوستان و آشنایان آن دوره قطع رابطه کردم.سال های بعد از فارغ التحصیلی،مرا تبدیل به انسانی خشک و جدی کرده بود ومن با آن میچ مغرور تازه فارغ التحصیل عازم نیویورک (که می خواست استعدادهایش را تقدیم دنیا کند)کاملا فرق کرده بودم.همان ایام بود که اولین مرگ مهم زندگی ام را به چشم دیدم.دایی محبوب ام.... کسی که موسیقی و رانندگی به من آموخت ،کسی که مرا به ورزش فوتبال علاقه مند کرد.این آدم همان آدمی است که می خواهم،در بزرگی مثل او شوم...دایی محبوبم در چهل و چهار سالگی بر اثر ابتلا به سرطان پانکراس از دنیا رفت.این شد که نوازندگی ،کاباره گری و آهنگسازی را برای همیشه کنار گذاشتم .دوباره در دانشگاه ثبت نام کردم،وفوق لیسانس روزنامه نگاری گرفتم.بلافاصله اولین کار به من پیشنهاد شد.نویسنده ی مقالات ورزشیبه جای اینکه پی کسب شهرت برای خودم باشم،در مورد ورزشکاران مشهور مطلب می نوشتم،و برای آن ها کسب شهرت می کردم.در واقع برخلاف گفته خود،زیر بار موفقیت های کاریام مدفون شدم...موفقیت،پشت موفقیت.اعتقاد داشتم که با موفقیت های کاری فراوان قادر خواهم بود،اوضاع را تحت اختیار بگیرم،وتا ابد در شادی حاصل از این موفقیت تازه محبوس شوم.تصمیم داشتم ،پیش از اینکه بیمار شوم یا بمیرم ،و یا مانند دایی ام تصور کنم که تقدیرم این بوده ،به این مرز برسم.واما درمورد موری؟گهگاهی به او فکر می کردم،به درس هایی که به من آموخته بود:انسانیت،رابطه با دیگران.اما فقط به صورت خاطراتی از گذشته های دورگویی در زندگی دیکری،با او آشنا شده بودم.واگر شبی دیر وقت تلوزیون را از کانالی به کانال دیگر نمی زدم، ممکن بود،این روند تا ابد ادامه پیدا کند،اما آن شب صدایی به گوش ام رسید....برنامه جمعه شب پخش شد. شروع برنامه با تصویر تد کاپل بود،«موری شوارتز کیست؟»و سر جایم میخ کوب شدم.*****حکم مرگ استاد تابستان ۱۹۹۴ صادر شد.در شصت سالگی مبتلا به تنگی نفس پیشرفته شد،طوریکه نفسش به سختی بالا می آمد.یک روز که کنار رودخانه چارلز قدم می زند ،ناگهان باد سرد شدیدی می وزد و راه تنفسی اش را مسدود می کند.بعد از انتقال سریعش به بیمارستان،به او آدرنالین تزریق می کنند. چند سال بعد،در راه رفتن مشکل پیدا می کند .یک بار در جشن تولد یکی از دوستان ،که بدون علت مشخصیروی زمین می افتد و بار دیگر در سالن تئاطر که از پله ها پایین می افتد .عاقبت روزی شرجی در اوت ۱۹۹۴ موری و همسرش،شارلوت،به مطب پزشک متخصصی رفتند.پزشک از آن ها خواهش کرد قبل از آگاهی از موضوع بنشینند.موری مبتلا شده بود به: تصلب بافت های بدن از نوع ثانوی آن.مرضی کشنده و لاعلاج ALS، بیماری در سیستم عصبی.پزشکان موری زمان مرگش را دو سال دیگر تخمین زده بودند.موری آگاه بود که زمان مرگش زودتر فرا خواهد رسید.اما استاد قدیمی من وقتی از مطب دکتر بیرون آمد (در حالی که شمشیر آویخته شده به تار مویی را بالای سرش احساس می کرد)به یکباره آن روز را از نوع

ساخت.با تمام وجود تصمیمش را گرفته بود.از خود پرسید،آیا می خواهم ذره ذره پژمرده شوم و از بین بروم یا در زمان باقیمانده بهترین کاری را که از دستم بر می آید انجام دهم؟او تصمیم نداشت ذره ذره پژمرده شود .تصمیم نداشت از مرگ خود شرمنده و متأسف باشد.بلکه برعکس قصد داشت،مرگ،موضوع آخرین پروژه تحقیقی اش باشد،موضوع مورد تمرکز ایام بیماری.****نیوتون غربی، حومه ی آرام در بوستون.هم چنان که با اتومبیل کرایه ای دور محل زندگی موری می چرخیدم،فنجانی قهوه در یک دست و تلفن همراهی بین گوش و شانه ام داشتم.مشغول صحبت با یکی از تهیه کنندگان تلویزیون بودم.ناگهان جلوی خانه قرار گرفتم.ترمز اتومبیل را فشار دادم،قهوه ام روی شلوارم ریخت.مردی جوان و زنی میانسال،پیرمردی ریزنقش را از دو طرف گرفته بودند و روی صندلی چرخ دار می گذاشتند. موری.به محض دیدن استاد قدیمی اش شوکه شدم.شانزده سال بود که موری را ندیده بودم.موهایش کم پشت تر از قبل شده بود.تقریبا سفید سفید.صورتش هم نحیف شده بود.داشت به اتومبیل لبخند میزد ،دستانش را روی دامن لباسش در هم فرو برده و منتظر بود که پیش بروم. و پنج دقیقه بعد.موری مرا در آغوش خویش نگه داشته بود.موهای کم پشتش گونه ام را نوازش می داد.موری زیر لب گفت:«دوست قدیمی من بالاخره برگشتی؟»داخل منزل موری.پشت میز ناهارخوری- میزی از جنس چوب گردو- نشستیم،نزدیک پنجره ای که رو به منزل همسایه باز میشد.موری آن قدر روی صندلی چرخ دارش جابجا شد تا بالاخره به راحتی و آسایشی که دلش می خواست،رسید.کنی،پرستار موری، کمی دارو روی میز گذاشت.موری داروها را نگاه کرد و آهی کشید.چشمانش نسبت به گذشته بیشتر تو گود رفته بود. استخوان های گونه اش هم بیشتر بیرون زده بود.موری به آرامی گفت:« میچ،می دانی که دارم میمیرم.»میدانستم.«پس همه چیز رو به راه است.» «بگویم شبیه چیست؟» چه چیزی شبیه چیست؟ مردن؟ گفت:«بله.»همان لحظه اولین جلسه ی ترم آخرمان شروع شد،هرچند که من از این موضوع آگاه نبودم.****آخرین کلاس درسشعاع های خورشید از پنجره ی اتاق ناهارخوری به درون می تابید،وکف پوش چوبی اتاق را روشن می کرد.احساس عجیبی داشتم .ناگهان موری گفت:«میچ،می دانی،حالا که دارم می میرم ،خیلی توجه مردم را به خودم جلب کرده امو نکته اینجاست که مردم مرا به صورت پلی مینگرند.من انسان زنده مطابق عادات گذشته ام نیستم،اما هنوز نمرده ام.من نوعی از....حدفاصل ام.»«من مشغول انجام آخرین سفر بزرگم در این دنیا هستم،ومردم می خواهند ،بدانند،کوله بار سفرم چیست.»موری با شگفتی تمام ،داستان های دوران دانشگاه را تعریف می کرد.انگار که من فقط به تعطیلاتی طولانی مدت رفته بودم.چه بر من رفته؟به جای وفای عهد ده سال تمام بود که در دیترویت ماندگار شده بودم .همان محل کار.همان بانک.ناگهان لقب موری را به خاطر آوردم و گفتم:«مربی»مری ناگهان لب به سخن گشود:«میچ ،مرگ تنها چیزی است که می شود ،درباره اش غمگین شد.اما زندگی بدون دل خوش ،بحث دیگری است .خیلی از مراجعه کنندگان من دل خوش ندارند.»چرا؟«خب،اولین دلیلش این است که فرهنگ و سنت حاکم بر روی ما این دید را به مردم القا نمی کند که نسبت به خودشان احساس خوبی داشته باشند.ما درس های اشتباه را آموزش می دهیم.وتو باید خیلی قوی باشی که بتوانی بگویی اگر سنت برایت کاربرد ندارد و به دردت نمی خورد،خوب ولش کن.سنت خودت را خلق کن.اکثر مردم قادر به انجام این کار نیستند .آن ها از من هم غمگین ترند ،با وجود این که من این شرایط را دارم.«ممکن است من بمیرم،اما روح ها و جان های عاشق و مهربانی را احاطه کرده ام .چند نفر می توانند چنین ادعایی داشته باشند؟»حرفی برای گفتن نداشتم ،به جز خب تو که می دانی ،منظورم این است.....که ...تو که نمی دانی.موری چشم بر هم گذاشت.«می دانم،میچنباید از مرگ من بترسی.من زندگی خوبی داشتم،و همه مان می دانیم که بالأخره این اتفاق می افتد.ممکن است ،هنوز چهار ،پنج ماهی داشته باشم.»موقع خداحافظی که موری را در آغوش گرفتم ،گفت:«برای دیدن استاد قدیمی ات باز هم به این جا برگرد.»درحالی که سعی می کردم ،به وعده ی قبلی ام نیندیشم ،قول دادم،این بار به عهدم وفا کنم.یک هفته گذشت.عاقبت گوشی تلفن را برداشتم،و شماره ی منزل موری را گرفتم.موری جمله ای گفت که بیشتر خبری بود تا پرسشی:«می خواهی ،بیایی،من را ببینی.»خب ،بله اما می توانم؟«سه شنبه چه طور

است؟» گفتم ،سه شنبه خوب است،سه شنبه عالی است.*****اولین سه شنبه(عشق)کنی در را برالیم باز کرد ،و مرا داخل خانه برد.موری روی صندلی چرخدارش کنار میز آشخانه نشسته بود.پاکت خرید قهوه ای رنگی را بالاـ گرفتم ،و با صدای بلند گفتم،یک چیز هایی برایت آورده ام.سر راه از فرودگاه تا خانه ی موری جلوی فروشگاهی توقف کرده،چند تکه بوقلمون،سالاد سیب زمینی،سالاد ماکارونی ،وچند قطعه نان حلقه حلقه شده خریده بودم.می دانستم که در خا نه اش خیلی خوراکی دارد ،اما می خواستم ،من هم در چیزی سهیم باشم .بسیار ناتوان تر از این بودم که نوع دیگر به او کمک کنم .موری عاشق غذا خوردن بود.با هم دور میز نهار خوری نشستیم و شروع به خوردن غذا کردیم .موری ،استاد عزیز من با آن اشتهای وافرش دیگر قادر نبود آن همه غذارا یکجا بخورد.فقط کمی از غذاها را آن هم طی چهل و پنج دقیقه خورد،به این ترتیب مدتی از فرصت ما صرف خوردن غذا شد.داشتم آماده ی رفتن می شدم که این موضوع را به من یادآوری کرد.«میچ تو درمورد توجه من به آدم ها سؤال کردی،آدم هایی که حتی آنها را نمی شناسم؛اما من می توانم،بزرگ ترین دستاورد بیماری ام را به تو بگویم؟دستاوری که دارم آن را یاد می گیرم؟»آن چیست؟«مهم ترین چیز در زندگی این است که یاد بگیریم،یک،چهگونه امواج عشق را بیرون بفرستیم ،دو،چگونه پذیرای امواج عشق باشیم.»موری زمزمه وار تکرتر کرد :«پذیرای امواج عشق باشیم.ما فکر می کنیم،استحقاق و ظرفیت عشق را نداریم.فکر می کنیم،اگر اجازه دهیم،عشق در ما نفوذ کند خیلی حساس و مهربان خواهیم شد.اما خردمندی به نام لوین چه خوب این مطلب را گفته که:«عشق ،تنها عمل عقلانی – منطقی است.» موری می گوید :«آیا درمورد کشش دو قطب متضاد با تو صحبت کرده ام؟»کشش دو قطب متضاد؟«بله،زندگی مجموعه ای است از پسروی ها و پیشروی ها.تو می خواهی،کاری انجام بدهی ،اما مجبورمیشوی که بزورکار دیگری انجام دهی.آسیب می خوری،درحالی که می دانی نبایست آسیب می خوردی.در راستای کسب منافع شخصی ات ،اعمال معینی را انجام می دهی،آن هم زمان هایی که می دانی ،نباید به فکر نفع شخصی ات باشی .«کشش دو قطب متضاد ،مثل کش آمدن کش لاستیکی است.و اکثر ما در فضای میانی آن کش منزل کرده ایم.»سؤال میکنم،واما کدام طرف برنده می شود؟«عشق برنده می شود.عشق همیشه برنده است.»سرم را به نشانه فهم مطلب تکان دادم ،مثل شاگرد خوب ها ،وموری بی رمق بازدمی را بیرون داد.بالای سرش خم شدم تا او را در آغوش اش بگیرم .زیر لب گفت:«پس سه شنبه آینده بر می گردی؟»*****دومین سه شنبه(عشق)سه شنبه بعد نزد موری برگشتمو هم چنین چندین سه شنبه ی دیگر.بی صبرانه در انتظار دیدن موری بودم،بیش از حد تصور .ناگفته نماند که هزاران کیلومتر هم پروتز می کردم تا کنار موری رو به موتم بنشینم.ساعاتی که کنار او بودم، احساس می کردم ،وارد تونل زمان شده ام و درگذشته و آینده سیر می کنم ،در دنیایی دیگر .اوضاع دفتر روزنامه در دیترویت ،بهتر که نشده بود ،هیچ،در واقع به طرز وحشتناک وخیم تر هم شده بود،تنش و ناسازگاری شدید و توهین آمیزی بین اعتصاب کنندگان و کارمندهای جایگزین به وجود آمده بود.با این اوصاف، احساس می کردم ،مرتباً به دیدار مردی می شتافتم که با عادات دیر آشنای من کاملاً در تضاد بود،مردی ابر مهربان و دیدار هایی در راستای پالایش مهر بشری.قبل از سومین دیدارم با موری،جلوی فروشگاهی ایستادم و پاکت ها را پر از غذاهایی هم چون سوپ رشته فرنگی با سیزیجات،سوپ هویج،و کلوچه.وقتی وارد اتاق مطالعه ی موری شدم،پاکت ها را بالا بردم ،ومثلدزدیکه تازه بانکی را زده باشد،هیجان زده فریاد کشیدم. «خوراکی فروش شدم!»موری لبخند زد. ودر این اثنا ،من در پی یافتن علایم پیشرفته بیماری اش بودم.انگشتان اش به اندازه ی کافی خوب کار می کردند.هنوز می توانست ،با قلم بنویسد ،یا عینک اش را بالا نگه دارد،اما قادر نبود،دستان اش را بیش از حد سینه بالا بیاورد.دیگر زمان های کمتری را در آشپزخانه یا اتاق نشیمن می گذراند.از موری پرسیدم که آیا دل اش به حال خودش می سوزد.موری گفت:«بعضی وقت ها صبح ها عزا می گیرم.بدن ام را لمس می کنم،انگشتان ام را حرکت می دهم، دستان ام را....و هرجایی را که هنوز می توانم ،حرکت می دهم.بعد برای چیز هایی که از دست داده ام ،عزا می گیرم .برای مرگ آرام و تدریجی ام ماتم می گیرم.اگرچه به این حالت خاتمه می دهم.»«اگر احتیاج داشته باشم ،گریه کنم،مفصل اشک می ریزم .اما بعد،روی

پدیده های خوبی که هنوز در زندگی دارم ،متمرکز می شوم:آدم هایی که به دیدارم می آیند،خبرهایی که می خواهم،بشنوم...و تو.اگر سه شنبه باشد.اخر ما سه شنبه ای هستیم.»میچ من به خودم اجازه نمی دهم ،بیش تر از این به حال خودم دلسوزی کنم.چندین قطره اشک صبحگاهی؛فقط همین.»موری گفت:«این بیماری وقتی فرا وحشتناک می شود که تو آن را این گونه ببینی.بله،دیدن اندامی که آرام آرام خشک،پلاسیدهو نیست و نابود می شود،فرا وحشتناک است.اما در عین حال شگفت انگیز هم هست.چون من همواره در حال خداحافظی ام.»او لبخند زد.«همه این قدر خوش شانس نیستند.»وقت استراحت موری بود،و می بایست به اتاق استراحتش برود.با کمک کنی او را روی تختش منتقل کردم.با بوسه ای او را ترک کردم.*****سومین سه شنبه(افوس ها و حسرت ها)سومین سه شنبه هم طبق معمول با پاکت های خوراکی سررسیدم !ماکارونی با ذرت،سالاد سیب زمینی ،پای سیب.نخستین باری که موری را در برنامه نایت لاین دیدم،از خودم پرسیدم،وقتی متوجه شده که مرگ اش خیلی زود فرا می رسد،حسرت چه چیزی را خورده.غم دوستان از دست رفته؟ یا....ای کاش طور دیگری رفتار می کرده ام؟خودخواهانه اندیشیدم که اگر من جای او بودم .آیا غم و حسرت چیز های از دست رفته ام را می خوردم،و خودم را از بین می بردم ؟آیا افسوس رازهای نهان ام را می خوردم؟وقتی این افکارم را به موری گفتم،سرش را تکان داد.«طبیعی است که آدم در وهله اول نگران این طور چیزها بشود،مگر نه؟اگر امروز آخرین روز زندگی من روی کره ی زمین باشد،چه خواهد شد؟»موری به دقت به من خیره شد؛شاید متوجه شک و تردیدم را در رابطه با انتخاب هایم شده بود.سرم را تکان دادم تا این افکار از سرم بپرد.هیچ حرفی نزدم.اما موری متوجه تشویش و دودلیام شده بود.گفت:«میچ ،فرهنگ و سنت تا وقتی که رو به موت نباشی ،تشویق ات نمی کنند که به این مسایل فکر کنی .ما به شدت گرفتار منیت،خودبینی،و خودخواهی شده ایم،شغل،خانواده ،پول کافی ،وام ،اتومبیل جدید...درگیر میلیون ها کار کوچولو شده ایم ،آن هم فقط برای ادامه دادن زندگی و رفتن به سمت جلو.عادت نداریم،لحظه ای بایستیم،پشت سرمان را نگاه کنیم ،زندگی مان را ببینیم، و به خودمان بگوییم،زندگی فقط همین است؟کل چیزی که می خواهم ،فقط همین است؟آیا این وسط چیزی گم نشده؟»موری لحظه ای مکث کرد.«تو به کسی نیاز داری که به این سمت هل ات بدهد.خود به خود اتفاق نمی افتد.»منظورش را درک کردم .همه ی ما در زندگی نیاز به مرشد و راهنما داریم .ومرشد من روبه رویم نشسته بود.حسابی تصمیم خودم را گرفتم.اگر قرار است ،دانشجو باشم،بهترین دانشجویی می شوم که از دست ام بر می آید .موری همیشه می گفت: «از من سؤال کن!»*****چهارمین سه شنبه(مرگ)موری لب به سخن گشود:«بگذار امروز را با طرح این نظریه شروع کنیم:همه می دانند که خواهند مرد،اماآن را باور ندارند.»آن سه شنبه موری،فعال تر و با انرژی تر از همیشه به نظر می رسید.موضوع مورد بحث ،مرگ بود.موری دوباره تکرار کرد:«همه خواهند مرد ،اما آن را باور ندارند.اگر باور داشتیم،کارها را طور دیگری انجام می دادیم.»گفتم پس در رابطه با مرگ به خودمان دروغ می گوییم.«بله.اما راه بهتری هم وجود دارد.باور کردن مرگ ات،وآماده کردن خودت برای آن،در هر لحظه.این بهتر است.روشی که به حق می تواند،تو را در طول زندگی ات کاملاً درگیر زیستن بکند.»چگونه می توانی ،همواره برای مرگ آماده باشد؟«به آن چه که بودایی ها انجام می دهند،عمل کن.هر روز ،پرنده ی کوچکی را روی شانه هاات تصور کن که می پرسد:آیا امروز همان روز است؟آیا آماده ام؟آیا کل کارهایی را که انجام می دهم،واقعاً نیاز دارم که انجام دهم؟آیا همان انسانی هستم که می خواهم،باشم؟»موری سرش را به طرف شانه اش بر می گرداند.گویی پرنده آن جا بود.او پرسید:«آیا امروز،روز مرگ من است؟»موری گفت :«میچ ،حقیقت این است که اگر چه گونه مردن را یاد بگیری ،چه گونه زیستن را نیز فرا خواهی گرفت.»از او سؤال کردم ،آیا پیش از این که بیمار شوی هم تا این حد به مرگ فکر می کردی؟ موری لبخند زد:«نه،من هم مثل بقیه.حتی یک دفعه در اوج شادی و لذت به یکی از دوستان ام گفتم:من سالم ترین پیر مردی هستم که تا به حال دیده ای!»به زور لبخند زدم.«اموری که زمان زیادی صرفشان می کنی- همه ی این کارهایی که انجام می دهی- آن قدر ها هم مهم نیستند.کمی هم به معنویت بیندیش.»معنویت؟«از این واژه متنفری،نه؟معنویت. فکر

می کنی،معنویت از آن دسته اعمال لطیف حسی-نوازشی است؟»میچ،من هم دقیقاً نمیدانم ،مفهوم پیشرفت معنوی چیست.اما می دانم،یک جورهایی فقدان ضروریات داریم.به شدت درگیر مسایل مادی هستیم ،مسایلی که راضی مان نمی کند.ما روابط عاشقانه و جهان اطراف مان را فقط برای نفع شخصی خودمان می خواهیم.»دیگر برای یک بعد از ظهر برایم کافی بود و بیش تر از این گنجایش نداشتم. با اولین پرواز به دیترویت بر گشتم.*****پنجمین سه شنبه(پول)روزنامه را بالا نگه داشتم تا موری بتواند ،آن را بخواند:نمی خواهم ،روی سنگ قبرم نوشته شود:«هرگز صاحب یک شبکه تلوزیونی نبودم.»موری خندید و سرش را تکان داد.جمله فوق نقل قولی بود ،از تد ترنر ،میلیاردر معروف تلوزیون،و مؤسس شبکه ی CNN. تدترنر شاکی بود که چرا نتوانسته،با آن همه پول،شبکه CBCرا بخرد.آن روز من این خبر را برای موری آوردم،زیرا در شگفت بودم که اگر تد ترنر وضعیت استاد قدیمی من را داشت،آیا واقعاً برای تملک یک شبکه ی تلوزیونی می گریست؟موری گفت:«این ها همه اش مربوط می شود ،به همان مشکل قدیمی ،میچ.ارزش گذاری ها یمان اشتباه است.در نتیجه زندگی های مان پوچ و بی مفهوم است .به نظرم باید در این مورد صحبت کنیم.»او روی این موضوع متمرکز شد.«در کل زندگی ام هر جا رفتم،انسان هایی را دیدم که خواهان به دست آوردن کالای جدیدی بودند.خواهان خرید اتومبیل جدید،اسباب و اثاثیه ی جدید،آخرین مدل اسباب بازی.و تازه بعد هم می خواهند،درموردش با تو حرف بزنند:حدس بزن ،چی خریدم؟حدس بزن ،چی خریدم؟«می دانی ،تفسیر من از این قضیه چیست؟این افراد،به شدت تشنه عشق اند، اما به جای به دست آوردن خود عشق،جایگزین هایی برایش تعیین کرده اند.آن ها ماديات را در آغوش کشیده اند،به این امید و انتظار که ماديات هم آن ها را در آغوش بکشد.اما زهی خیال باطل! نمی توانی، اشیای مادی را جایگزین عشق،مهرو محبت ،و صمیمیت و رفاقت کنی.«پول ،جای خالی عشق و محبت را پر نمی کند. قدرت،جای خالی عشق و محبت را پر نمی کند.چون در حال مرگ ام،می توانم،این چیز ها را به تو بگویم ،وقتی نیازمند عشقی، نه پول می تواند،این احساس را بهت بدهد نه قدرت.اصلاً هم مهم نیست که چه قدر پول و قدرت داشته باشی.»«واقعیت این امر این است که با داشتن این چیزها راضی نخواهی شد.می دانی،چه چیزی واقعاً بهت احساس رضایت می دهد؟»چه چیزی؟«باید آنجا را که داری ،با دیگران سهیم شوی.»***** ششمین سه شنبه(ترس از پیری)بوته های انبوه برگ بو و درخت افرای ژاپنی را پشت سر گذاشتم.از پله های سنگی منزل موری بالا رفتم.آن روز صبح از دیدن شارلوت خیلی شگفت زده شدم.شارلوت گفت:«امروز از آن روزهایی است که موری حال اش خیلی بد بود.»پاکت های خرید را بالا گرفتم ،وبه شوخی گفتم،خوراکی های همیشگی ام.احساس کردم شارلوت علی رغم لبخندش غمگین هم هست.درواقع لبخندی غم انگیز به چهره داشت.«هنوز هم کلی غذا از قبل مانده.موری از دفعه ی پیش تا حالا- به هیچی لب نزده.»شارلوت در یخچال را باز کرد،و من ظرفهای آشنایی را دیدم،ظرف هایی حاوی سالاد جوجه،سوپ رشته فرنگی ،سبزیجات.... همه خوراکی هایی که برای موری خریده بودم.مختصر نشانه های بیماری رو به فزونی بود .سرانجام وقتی موفق شدم ،کنار موری بنشینم ،پشت سر هم سرفه کرد،بیش از حد معمول.مدتی صبر کردم و بعد موری از من کمک خواست تا بنشیند .دستم را زیر پشتش گرفتم،او را بلند کردم و نشاندمش .وقتی اوضاع وحشتناک موری را دیدم،دوران جوانی خود را مرور کردم.زمانی را که با غرور از سن ام یاد می کردم،و کارهایی را که در جوانی انجام داده بودم.به خاطر این که نمی خواستم،سن ام را بقالا وبالاتر ببرم ،به خاطر این که از چهل سالگی می ترسیدم ،و متعاقب آن،از ناکارآمدی شغلی و از کار افتادگی.اما موری با دید بهتری پیر شده بود.گفت:«اعتقادی به این اهمیت و تأکید روی جوانی ندارم.گوش کن،من میدانم،جوان بودن مساوی با چه بدبختی هایی است ،پس به من نگو که جوانی دوره ی باشکوهی است.چه بسیار جوان هایی که نزد من آمده اند،و از جنگ و دعواها،تضادها،بی لیاقتی ها،و اسفباری زندگی شان حرف ها زده اند.به نظرشان گاهی زندگی به حدی بدو ناگوار بوده که حتی خواستند،هم دیگر را نیز بکشند...«وعلاوه بر همه ی این تفاسیر اسفناک،جوان ها عاقل نیستند؛درک کمی از زندگی دارند.وقتی نمی دانی،چه اتفاقی دارد می افتد ،چه گونه می توانی ،هر روز زندگی کنی؟آن هم وقتی بعضی ها فریب ات

می دهند که این عطر را بخر،چون جذاب ترت می کند،یا جین بپوش ،خوش تیپ تر شوی...وتو باورشان می کنی !چه حماقتی!»سؤال کردم تو هیچ وقت از پیر شدن نترسیدی؟«میچ ،من پیری را در آغوش کشیدم.به استقبالش رفتم.»*****آخرین سه شنبه(خداحافظی)آن روز هوا سردو نمناک بود .از پله های منزل موری بالا ـ رفتم. تمام اشیا را با دقت هر چه تمام تر از نظر گذراندم،جزییاتی که در عرض آن مدت هرگز متوجه شان نشده بودم.روز قبل،شارلوت تماس گرفته بود تا مرا از حال بد موری با خبر کند!می خواست،به این طریق اعلام کند که واپسین روزها فرا رسیده.شارلوت گفت:«موری دلش می خواهد،تو را ببیند،اما میچ....»ازش پرسیدم،موری چه طور است؟کنی فقط لب پایینش را حرکت دادو گفت:«زیاد خوب نیست.دلم نمی خواهد،در این باره فکر کنم.او مردی مهربان و دوست داشتنی است،می دانی که؟»در اتاق نشیمن به انتظار نشستم ،در حال خواندن روزنامه بودم که شارلوت با مهربانی به من نزدیک شد وبا مهربانی گفت:«بسیار خوب .او آماده است که تو را ببیند.»موری در اتاق خوابش بود .مردد و دودل به اتاق خواب او رفتم،موری روی تختش دراز کشیده بود.جمله ی قصارش در گوش ام می پیچید:زمانی که روی تخت هستی،مرده ای بیش نیستی.دهان موری باز بود.رنگی به چهره نداشت.وقتی چشمان اش به طرف من چرخید،کوشید صحبت کند،اما آن چه شنیدم ،ناله ای ضعیف بود-بعد لبخند زد.بالأخره گفت:«دوست....عزیزم.....»تکرار کردم ،من دوست تو هستم.«امروز اصلاً....حال ام......خوب.....نیست.»به آرامی گفتم ،موری.کلام ام را تصحیح کرد:دستان ام را به طرف قلب اش برد.احساس کردم،بغض در گلو دارم.مربی؟«هاآآآآه»من خداحافظی بلد نیستم.دست ام را آرام و بی رمق فشار داد ،بعد آن را روی سینه اش نگه داشت.«ما ....این طوری....خداحافظی.....میکنیم...»آهسته نفس می کشید،دم و بازدم؛افت و خیز قفسه ی سینه اش را می دیدم .چشمان اش را به چشمان ام دوخت،وباصدای خش دارش چنین گفت:«دوست ات دارم...»من هم دوست ات دارم....مربی.*****موری صبح سه شنبه روزی از دنیا رفت.سرانجام چهارم نوامبر دم و بازدم اش قطع شد.درست زمانی که نزدیکان مورد علاقه اش از اتاق بیرون رفته بودند؛یعنی درست در اولین خلوت اش بعد از اغما.و او رفت.ایمان داشتم که آگاه بود ،روی تخت اش دراز کشیده،وکتاب ها ویادداشت ها و گیاه بامیه نزدیک اش بودند.او دل اش می خواست،با آرامش از دنیا برود،و همین گونه رفت.به خواست او روی سنگ قبرش نوشته شد:معلمی تا مرز بی نهایت

۲۱ راز موفقیت در لحظه های بحرانی

مولف: برایان تریسی آرامش خود را حفظ کنید: کسی که قرار است برعوامل خارجی مسلط شود در ابتدا باید بر احساسات درونی اش مسلط باشد. از غمگین شدن یا عصبانی شدن بپرهیزید,با مطرح کردن سوال,گوش سپردن به پاسخ دیگران و اندیشیدن به راه حل های ممکن,حساسیتهای عاطفی خود را کم کنید.اندیشه های شما بسیار نیرومند هستند و سبب می شوند که غمگین یا شادمثبت یا منفی هیجان زده یا آرام باشید.مشخصات کتاب--

۲۱ راز موفقیت در لحظه های بحرانیمولف: برایان تریسیمترجم: سیما فرجیصفحه ارا: الهه ایمنیطراح جلد: مهناز صبورناشر: نسل نواندیششمارگان: ۳۰۰۰جلدنوبت چاپ: دومسال چاپ:۱۳۸۸شابک ۳_۲۸۷_۴۱۲_۹۶۴_۹۷۸ISBN:_۹۶۴_۴۱۲_۲۸۷_۹۷۸تلخیص:علی مودبآرامش خود را حفظ کنیدکسی که قرار است برعوامل خارجی مسلط شود در ابتدا باید بر احساسات درونی اش مسلط باشد.از غمگین شدن یا عصبانی شدن بپرهیزید,با مطرح کردن سوال,گوش سپردن به پاسخ دیگران و اندیشیدن به راه حل های ممکن,حساسیتهای عاطفی خود را کم کنید.اندیشه های شما بسیار نیرومند هستند و سبب می شوند که غمگین یا شادمثبت یا منفی هیجان زده یا آرام باشید. اندیشه های شما تعیین کننده ی احساسات شما هستند.وقتی خودتان را در موقعیتی بحرانی می بینید, وقتی با بدبیاری یا شکستی ناگهانی مواجه می شوید,نخستین وظیفه شما این است که اندیشه ها و احساسات خود را مهار کنید تا اطمینان یابید که در آن موقعیت به بهترین شیوه عمل خواهید کرد.دو احساس منفی بسیار مهم که

به هنگام بروز بحران یا شکست به وجود می آید ترس از شکست و ترس از طرد شدن است.این احتمال وجود دارد که هر یک از آن ها به بروز خشم,افسردگی یا بی تفاوتی منجر شود.ترس از شکست را زمانی احساس می کنید که در حال از دست دادن سرمایه,مشتری ها,شغل یا اعتبار خود هستید.ترس از طرد شدن ارتباط نزدیکی با ترس از انتقال یا عدم تایید دارد.به توانمندی های خود اعتماد کنیدشهامت همچون ارزشی است که زندگی ان را از انسان دریافت می کند تا به او آرامش بخشد.(امیلیا ارهات)به خودتان یاد آوری کنید که در گذشته با موفقیت به همه ی مشکلات رسیدگی کرده اید و اکنون نیز می توانید به خوبی به مشکل فعلی رسیدگی کنید.شهامت پیشروی کردن داشته باشیدشهامت ودلیری امری مسری است.وقتی یک انسان شجاع ازجای خود بر می خیزد،اغلب اوقات،ستون فقرات دیگران صاف و محکم می شود.(بیلی گرام) بدبیاری ها و شکست های غیر منتظره.اغلب اوقات شما را بهت زده می کنند و سبب می شوند واکنش جنگیدن یا فرار کردن را بر گزینید.به جای این که تسلیم چنین احساساتی شوید به کارهایی ویژه بیندیشید که می توانید آنها را انجام دهید و موقعیت را بهبود ببخشید.وقتی در حیطه ی شغلی با موقعیتی بحرانی مواجه می شوید.باید بقا و ماندگاری سازمان خود را در اولویت قرار دهید.موقعیت های ناامید کننده اغلب اوقات به اقدام هایی ناامید کننده منجر می شود.شما باید آماده باشید تا اقدامات لازم را برای برطرف کردن بحران و رهایی یافتن از آن موقعیت انجام دهید. شهامت دارای دو شاخه است.نخستین شاخه به اقدام کردن,دست به کار شدن و با اطمینان گام برداشتن مربوط می شود, بی آن که تضمینی برای موفقیت وجود داشته باشد.این شاخه از شهامت بسیار مهم و بنیادین است و با تمرین کردن می توانید آن را در خودتان پرورش دهید.دومین شاخه ی شهامت به استقامت ورزیدن و پشتکار داشتن در رویارویی با ناکامی ها و شکست های موقتی مربوط می شود.حقیقت این است که همه ی انسانها می ترسند. همه ی ما ترسهای گوناگونی به صورت کوچک و بزرگ یا نهان و اشکار داریم". شهامت داشتن به معنی نترسیدن نیست بلکه به معنی مهار ترس یا تسلط بر ترس است".شما ،در لحظه های بحرانی،باید همه ی شهامت خود را به کار بگیرید تا تصمیم هایی دشوار اتخاذ کنید و اقدامات لازم را انجام دهید وبه این ترتیب سلامتی و ماندگاری انسانها و سازمانی را تضمین کنید که به شما وابسته هستند.حقایق را بیابیدبهترین معیار سنجش شهامت این است که شکست را تحمل کنیم،بی آنکه دلسرد شویم.(رابرت اینگرسول)قبل از تصمیم گیری زمانی را در نظر بگیرید تا دقیقا پی ببرید که چه اتفاقی افتاده است.شاید دلیل اصلی دستیابی به موفقیت در زندگی این است که به وضوح روشن کنید ماهیت واقعی شما چیست,چه خواسته ای دارید و جزئیات موقعیتی که با آن روبه رو می شوید چگونه است.هرچه درباره ی ماهیت دقیق بحرانی که با آن سر و کار دارید اطلاعات بیشتر و بهتری داشته باشید, آرامش بیشتری خواهید داشت و تصمیم های بهتری اتخاذ خواهید کرد.اختیار همه ی امور را دردست بگیریدشهامت همچون نردبانی است که همه ی فضیلتهای دیگر روی آن رشد می کند.(کلربوث لوس) مسئولیت رسیدگی کردن به مشکل یا بحران را به طور کامل بپذیرید. از بهانه آوردن یا سرزنش کردن دیگران بپرهیزید به گذشته متمرکز نشوید زیرا گذشته را نمی توان تغییر داد بر کارهایی متمرکز شوید که می توانید آن ها را در آینده انجام دهید.اگر می خواهید در تغییر موضوع دادن مهارت پیدا کنید و در موقعیت های بحرانی اختیار همه ی امور مربوط به سازمان یا شغل خود را به عهده بگیرید,نخست باید مسئولیت کامل خودتان و همه ی رویدادهایی را بپذیرید که از این دقیقه به بعد اتفاق می افتد.مدیران موفق مسئولیت را می پذیرند و اقدام می کنند.انسان های دنباله رو از پذیرش مسئولیت پرهیز می کنند و آن را به دیگران می سپارند.هرچه زودتر جلوی ضرر را بگیریدآماده ی فاصله گرفتن از موقعیت ها یی باشید که نمی توانید آن ها را اصلاح کرد.(ساموئل جانسون).اشتیاق شما برای اتخاذ تصمیم های ضروری و دشوار در لحظه ی بحرانی و متوقف کردن هر چه سریع تر خسارت ها, به طور کلی, میزان موفقیت یا شکست شما را, هم در کوتاه مدت هم در بلند مدت تعیین میکند.بحران را مهار کنیدشهامت داشتن به این معنی است که باوجود ترسیدن باز هم گام کوچکی به سوی جلو برداریم.(بورلی اسمیت).این زمان در حقیقت زمان آزمایش است.چنین آزمایشی در مسیر مدیران, بزرگسالان و همه ی افرادی قرار میگیرد که به نوعی دارای

مسئولیت هستند.مسئولیت را بر عهده بگیرید, برنامه ریزی کنید و سرگرم برطرف کردن مشکل شوید.بحران در حقیقت یک مشکل یا شکستی بزرگ است که کاملا به صورت غیر منتظره اتفاق می افتد,آرامش تان را بر هم می زند و نسبت به هر کاری که در آن لحظه انجام می دهید در اولویت قرار می گیرد.بحران در حقیقت لحظه ای مهم است و زمان آزمایش ما محسوب میشود.هر آنچه را تصمیم می گیرید انجام دهید یا در انجام دادن آن شکست می خورید بسیار حائز اهمیت است و پیامدهای مثبت و منفی مهمی در آینده ی زندگی شغلی و شخصی شما دارد.پیوسته با دیگران ارتباط برقرار کنیدبهترین معیارسنجش شهامت ما ترسی است که برآن غلبه کردیم.(نورمن اف. دیکسون). با همه ی افرادی صحبت کنید که بحران شما نیز بر آن ها تاثیر گذار است. برای آن ها توضیح دهید که چه اتفاقی می افتد, موقعیت خود را برای افرادی در داخل و خارج سازمان تان توضیح دهید و از آن ها تقاضای کمک کنید. هشتاد و پنج درصد مشکلات شما, در زندگی شخصی و شغلی, به این دلیل به وجود می آیند که نمی توانید با انسانهای مهم پیرامون تان به شیوه ای موثر ارتباط برقرار کنید. در زمان بحران باید به انسان های مهمی که در حیطه ی شغلی شما یا خارج از آن قرار دارند خبر دهید که چه بحرانی اتفاق افتاده است.چنین اقدامی تمایز بین موفقیت و شکست را به وجود می آورد.موانع خودرا تعیین کنیدبزرگ یا کوچک به نظر رسیدن موانع سر راه تان براساس بزرگ یا کوچک بودن خودتان تعیین می شود.(اوریسون سوئت ماردن).چنین مانعی عامل محدود کننده است که سرعت شما را در دستیابی به هدف تان تعیین می کند به از بین بردن این مانع متمرکز شوید.بین جایگاهی که هم اکنون در آن قرار دارید و جایگاهی که قصد دارید در آینده به آن برسید همیشه عامل یا غالب اوقات عواملی وجود دارند که مانع پیشروی شما می شوند.برای این که بحران فعلی را به خوبی پشت سر بگذارید و به اهداف شخصی و شغلی خود برسید باید موانع تان را تعیین کنید. این موانع همان عواملی هستند که شما را از پیشروی کردن باز می دارند.نیروی خلاق وجودتان را آزاد کنیددعا نکنید که مسؤلیت های همسان باقدرت تان به شما اعطا شود دعا کنبد قدرتی همسان با مسؤلیتهایی که بر دوش دارید به شما اعطا شود.(فیلیپس بروکس).شما می توانید برای هر مشکلی که با ان روبه رو می شوید راه حل پیدا کنید. اندیشه های خود را روی کاغذ بیاورید. تا آنجا که میتوانید راه حل های احتمالی بسیاری را برای مشکل تان بیابید و سپس اقدام کنید.خلاقیت به عضله های بدن شباهت دارد. هر چه بیشتر از خلاقیت خود استفاده کنید،نیروی خلاق وجودتان قوی تر میشود هر چه راه حلهای بیشتری را برای حل مشکلات و بهبود وضع زندگی خود پیدا کنید، در اینده راه حلهای بیشتری به ذهنتان خواهد رسید. با استفاده از نیروهای خلاق وجودتان به معنای واقعی توانایی پیدا می کنید تا وضعیت کار وزندگی خود را به شیوه های گوناگون بهبود بخشید.بر بخشهای پربازده تمرکز کنیداین موقعیت ها نیستند که انسان را می سازد بلکه این انسان است که موقعیت زندگی اش را می سازد.(فردریک. رابتسون). در هر شغل یا در هر سازمان فقط پنج تا هفت بخش پربازده وجود دارد. این بخشها شامل کارهایی می شوند که برای موفقیت شغلی خود باید آن ها را به خوبی انجام دهیم.بر اولویتها متمرکز شویدذهن ضعیف در رویارویی با بدبیاری ها مغلوب می شود،اما ذهن قدرتمند برآنه غلبه میکند.(واشنگتون ایروینگ).قانون ۲۰/۸۰ را در همه ی کارها ی خود به کار ببرید. به خاطر داشته باشید ۸۰ درصد پیامها از ۲۰ درصد فعالیت های شما نشات می گیرد. تعیین کنید که چگونه می توانید از هر لحظه ی خود بهترین بهره ها را ببرید و بی درنگ بر انجام دادن آن کار مهم متمرکز شوید. توانایی شما برای متمرکز ماندن و مسلط عمل کردن در لحظه ها ی بحرانی , میزان موفقیت یا شکست تان را تعیین می کند. شما نمی توانید همه ی کارها را انجام دهید , اما می توانید یک یا دو تا از مهمترین کارها بپردازید و به آن ها ادامه دهید تا به شیوه ای رضایت بخش کامل شوند.چنین اقدامی برای عبور از لحظه های بحرانی ضروری است. چند مرحله وجود دارد که با دنبال کردن آنها میتوانید بر برترین اولویتهای خود متمرکز بمانید.نخست اینکه اندیشه هایتان را روی کاغذ بیاورید. واجب است که نکته های مهم را یادداشت کنید تا بتوانید به هنگام ضرورت یا در لحظه ی بحرانی اختیار همه ی امور را در دست بگیرید.قبل از هر اقدامی،فهرستی از کارهایی تهیه کنید که برای حل مشکلات و عبور از بحران باید انها را

انجام دهید.دست به ضد حمله بزنیدما دیگر عروسکهای خیمه شب بازی نیستیم که با نیروی قدرتمند بیرونی مهار شویم،ما خودمان،همان نیروی قدرتمند هستیم.(لیوبوسکالیا). وقتی موقعیت را ارزیابی کردید , اطلاعات لازم را بدست آورید و برنامه ریزی های لازم را انجام دادید, زمان آن فرا می رسد که پیشروی کنید و دست به ضد حمله بزنید.هدفی را تعیین کنید که برای برطرف کردن وپشت سر گذاشتن بحران باید به ان برسید و معمولا هدفی مالی محسوب می شود.اطمینان پیدا کنید که این هدف برای همه افراد گروه واضح و روشن است.خودتان را عادت بدهید که در ابتا قاطعانه بر هدف اصلی متمرکز شوید و از وسوسه شدن برای اصلاح امور جزیی بپرهیزید.جریان نقدینگی سازمان تان راحفظ کنیدبشر آفریده ی موقعیت ها نیست،موقعیت ها آفریده بشر هستند.مامخلوقاتی با اراده آزاد هستیم وبشر بسیارقدرتمندتراز ماده است.(بنجامین دیسراییلی). بسیاری از بحران های شخصی و شغلی به نحوی مسائل مالی مربوط می شود نقدینگی برای هر سازمان مانند خون برای مغز است. اغلب اوقات , بحران به دلیل ایجاد وقفه در جریان نقدینگی به وقوع می پیوندد.این امر بقای سازمان را به مخاطره می اندازد.علت اصلی کاهش نقدینگی را معمولا باید در بخش فروش جستجوکرد. گاهی , بعضی از کالاهایی که باید بقا و رشد سازمان تان فروخته شوند به دلایلی فروش نمی روند.به مشتریان خود احترام بگذاریدهیچ کار در برابر پشتکار ومهارت انسان غیر ممکن نیست.کارهای شگرف ثمره ی نیرو و قدرت انسان نیستند بلکه ثمره عزم راسخ وپشتکاراو محسوب می شوند.(بروس بارتون). هدف از کسب و کاری این است که مشتریانی کافی را جذب و حفظ کنیم تا ماندگاری و موفقیت سازمان مان تضمین شود. بسیاری از مردم تصور می کنند که هدف ازهر کسب و کاری دستیابی به منفعت مالی است ,اما فقط در نتیجه ی جذب مشتری به شیوه ای سود آور می توان به منفعت رسید. مهم ترین معیار موفقیت در کسب و کار میزان رضایت مشتری است. هر چی بیشتر و بهتر در جلب رضایت مشتری بکوشید , آن ها نیز بیشتر از شما خرید می کنند و به دوستان شان هم توصیه می کنند که برای خرید نزد شما بیایند. بنابراین , جلب رضایت مشتری باید مهمترین بخش فعالیت ها ی شما را تشکیل دهد.معامله های بیشتری را جوش بدهیدفقط دراین مکان که همان تماشا خانه ی ذهن تان است به پیروزی در جنگ دست خواهید یافت.(مارکوس مالتوز).باید فعالانه از مشتریان تان در خواست کنید که کالاها و خدمات شما را بخرند و بابت آن ها پول بپردازند تا بتوانید بحران مالی خود را پشت سر بگذارید.همه ی امور را ساده کنیدپیچیده کردن امور کارآسان است،اما ساده کردن آنها کار پیچیده ای محسوب می شود.(قانون مایر).آن دسته از کارهایی را تعیین کنید که قصد ندارید آن ها را انجام بدهید این کار عاملی مهمی در ساده کردن امور محسوب می شود. انرژی خود را حفظ کنیدبرای دستیابی به عالی ترین وشکوهمندترین موفقیتها باید از آرامش ذهنی وخرسندی ونشاط برخوردار باشیم.(ناپلؤن هیل).لحظه های بحرانی , اغلب اوقات , انرژی عاطفی شما را از بین می برد و شما را خسته و فرسوده می کند به گونه ای که دیگر نمی توانید عملکرد عالی داشته باشید. میتوان گفت که سطح انرژی عاطفی شما با میزان انرژی یک باتری برابر است. هر چه بیشتر با بدبیاری های عاطفی روبه رو شوید , انرژی عاطفی شما بیشتر تحلیل می رود تا این که سرانجام توانایی خود را برای اتخاذ تصمیم های مناسب از دست می دهید. اجازه ندهید چنین اتفاقی برای شما بیفتد.ارتباط خود را باخالق هستی حفظ کنیدهرکس به هویت راستین خود وبه یگانگی اش با آن قادر مطلق ودانای مطلق پی برده است،درحقیقت،این امکان را فراهم می کند تا قانون هایی بر اواشکارشوند که فراتر از قدرت درک ذهن بشری درحالت عادی هستند.(رالف والدو ترین). وقتی به این نیروی عظیم پناه می برید , همه ی مشکلات موجود در مسیر هدف تان به طور پیوسته و طبیعی از بین می روند فقط باید هدف تان واضح و روشن باشد . شاید اهداف بلند مدت شما در موقعیت های آشفته و نابسامان, مانند لحظه های بحرانی , مبهم و متناقض به نظر برسند. به همین دلیل , برای کمک گرفتن از آن نیروی بیکران , در ابتدا باید به آرامش ذهنی برسید و سپس در جستجوی راه حل هایی برای مشکلات خود باشید.با دعا کردن، تفکر و تدبر می توانید قانون جذب را فعال کنید. در این وضعیت، ذهنتان را به آهنربایی تبدیل می کنید که فقط نگرشها ، انسانها،اطلاعات و منابع لازم را برای کمک به شما جذب می کند تا مشکلات تان را حل کنید و به

اهدافتان برسید.با هربار کمک گرفتن از این نیروی بیکران و همیشه در دسترس، در حقیقت،برقراری ارتباط بعدی شما آسان تر می شود واین نیرو نیز سریعتر به شما کمک می کند.منش نیکو بسیارتاثیر گذار استبا آرامش ونشاط کار کنید وبدانید که اندیشه های درست و تلاشهای مناسب،بی تردید،به پیامد های درست منجر می شود.(جیمز الن).ارزشمندترین سرمایه شما در حیطه شغلی و شخصی نام نیک و اعتبار شما خواهد بود.نام نیک شما به این موضوع مرتبط می شود که،وقتی حضور ندارید، دیگران در مورد شما چگونه می اندیشند وچه می گویند.اعتبارتان در حقیقت ارزیابی کلی مردم درباره ی ویژ گی ها وشخصیت شما خواهد بود.همه ی راهکارها را گرد آوری کنیدقاطعانه تصمیم بگیرید با پشتکار به کارتان ادامه دهید تا موفق شوید. تصمیم شما برای تسلیم نشدن , به معنای واقعی , تضمین کننده ی موفقیت نهایی شما خواهد بود.در سراسر زندگی , پیوسته , با مشکلات و موانع بسیاری مواجه خواهید شد. اما اگر هر بار که با مشکلی مواجه شدید , بر آن غلبه کنید به انسانی تبدیل می شوید که شایستگی اش را دارید. در این وضعیت , بی گمان رشد خواهید کرد و اوج خواهید گرفت.

روانشناسی رابطه ها

دکتر غلامعلی افروز

معرفی کتاب: زن ها و شوهر ها: رابطه زن و شوهر ،رابطه عاشق و معشوق،رابطه تن وتن پوش است،این رابطه به قدمت خلقت آدم ،به عظمت گستره هستی و تجلی گر اولین تعامل حقه انسان هاست . همچنین این رابطه جلوه ای از برترین هنر زندگی و کامل ترین شکل ارتباط انسانی است. رابطه زن و شوهر ، معنایی از درس وفا، آیینه ای از مهر و صفا و تصویری از یکرنگی و دلدادگی است.بیانی از حقیقت و ضرورت بنای خانواده و زنجیره جوامع انسانی است،رابطه زن و شوهرانتخاب مطلوب‌ترین است ترسیم سعادت و رستگاری است ، برکت کارنامه اعمال است. رابطه زن و شوهر به فرموده خالق انسانها همچون رابطه قامت و لباس است و این لباس گرما بخش جسم و جان ،معنا گر حیات و جلوه گر وحدت است رابطه زن و شوهر موفق به گونه ای است که در آن زبان تهدید ،تنبیه ،تحقیر و تخریب شخصیت جایی ندارد.هرچه هست زبان محبت ،صداقت و صمیمیت ، شجاعت و عدالت ،ایثار و احسان است. محور رابطه زن وشوهری که در اندیشه اداره و ادامه یک زندگی پویا ، مولد و پر برکت هستند ، همدلی و یکرنگی ،صبوری و خویشتن داری و گذشت و ایثار است.زن و شوهر های موفق آنهایی هستند که در پیوند ها و ارتباطات خانوادگی بیش از هر چیز به آرامش روانی ،آسودگی خاطر و احساس امنیت همدیگر می اندیشند. رابطه زن ها و شوهر ها با مادر ، خواهر ، برادر ، پدر و دیگر نزدیکان نه تنها نمی تواند کمترین اثر ناخوشایندی بر روابط فی ما بین بگذارد بلکه به اعتماد متقابل و شیرینی زندگی مشترک آنها می افزاید. برای برقراری و استمرار رابطه ای پردوام میان زن و شوهر و پیشگیری از ستیزه های خانوادگی هم زن و هم شوهر باید به خاطر داشته باشند که نمی توانند مانند دوران تجرد بخش قابل توجهی از وقت و فکر و احساس خود را به پدر و مادر ، خواهر و برادر و . . . اختصاص دهند. در یک زندگی موفق ، زن و شوهر سعی و تلاش خود را در جهت جلب رضایت خاطر یکدیگرمبذول می دارند و همچنین نسبت به خویشان خود نیز ابراز محبت دارند و ضمن محبت به ایشان به مسوولیت خطیر همسری اندیشیده و همه مهر و محبت خود را در همه حال تقدیم همسر می نمایند. همسران موفق نباید اجازه دهند رابطه با دیگران خدشه ای در رابطه آنها ایجاد کند،در این نگرش فرزندان نیزمستثنا نیستند،بچه ها زمانی می توانند از رشدی هماهنگ و متعادل برخوردار شوند که پدر و مادر خود را دارای زیباترین وصمیمی ترین ارتباط ببینند . تربیت فرزندان ،باغبانی وجود ایشان است ، فقط در آغوش گرفتن گل و حمایت از شکوفه ها نمی توانند زمینه رشد متعادل آنها را به شایستگی آماده سازد. با کمال تاسف گاه مشاهده می شود که تولد فرزند باعث می شود که مادرخواسته یا ناخواسته بیشترین توجه خود را صرف کودک کرده و از همسر خود غافل شده با وجود نیاز فرزندان از دوران جنینی تا نوجوانی و جوانی به حمایت و هدایت مستمر والدین و بالطبع در

دوران نوزادی و شیرخوارگی بیشترین مسوولیت و توجه مداوم به فرزند به عهده مادر است ، اما مادر با وجود این رسالت سنگین ، از دیگر مسوولیت های خود غافل نمی شود .به عبارت دیگر ،زن های خردمند و با تدبیر نمی گذارند که با تولد فرزند حسن رابطه و پیوند عاطفی شان با همسر خود سست شود. و همچنین شوهر ها نیز مسوولیت های در هنگامه های حساس ،مثل بارداری ، تولد و دوران شیر خوارگی خود و .....دارند و سخن آخر آن که با نگاه ی به زندگی پربرکت و روابط همسری حضرت علی (ع) و حضرت فاطمه (ص)اولین دانش آموختگان مکتب اسلام،و برترین همسران جهان و با اعتدا به ایشان و الگوگیری از زندگی ایشان منظر وجود خود را در مسیر برترین زن ها و شوهر های هستی قرار می دهیم.پدر ها و پسرها در آغاز زندگی مشترک و پذیرش مسوولیت هدایت کانون مقدس خانواده ،صلاحیت و کفایت همسری و لیاقت و قابلیت پدر و مادر بودن باید به طورهمزمان توسط داوطلبان ازدواج و مشاوران ازدواج مورد توجه قرار گیرد. تردیدی نیست که مسوولیت عمده و اساسی تربیت فرزند در تمام مراحل اولیه رشد و تحول به عهده مادر است اما این کار زمانی امکان پذیر می باشد که خود از آرامش روانی و امنیت خاطر بر خوردار باشد. لازم به ذکر است که پسر بچه ها دوست دارند که در خانه و مدرسه از نزدیک با ویژگی های اخلاقی و رفتاری ،آرمانها و اندیشه ها ،هدف ها و برنامه های پدران و معلمان و مربیان مرد بیشتر آشنا شوند. نوجوانان پسر دوست دارند ونیازمند هستند که اوقاتی از ساعات روز و شب خود را در حریم حمایتی وهدایتی پدر سپری کنند و این نوجوانان به خاطر ارتباط صمیمی و خوشایند کلامی که با پدردارند از بیشترین مصونیت روانی و فرهنگی برخوردار هستند و در دوران جوانی باBالاترین احساس خود ارزشمندی،اعتماد به نفس و صلابت شخصیت همراه می شوند. آن دسته از کودکان و نوجوانان پسر که از کمترین ارتباط خوشایند کلامی با پدر محروم هستند بیش از دیگرهمسالان خود ،وجودشان مستعد انواع آسیب پذیری های روانی ،فکری و اجتماعی خواهد بود.اینکه گاهی مشاهده می کنیم جوانی در یک خانواده متشخص و مذهبی دچار آسیب پذیری های اجتماعی و سیاسی می شود می بایست پیش از هر چیز ریشه آن را درکمبود محبت و فقر پیوندهای عاطفی و ارتباطات خوشایند و پرجاذبه کلامی بین پدر و فرزند در دوران کودکی و نوجوانی جست وجو کرد. پدری که در طول حیات خود و در دوران و ایام اقتدار شخصیتی خویش لحظه ای از حسن رابطه و پیوند عاطفی با فرزندان خود غافل نبوده و صمیمی ترین و صادقانه ترین ارتباط را با آنان داشته است ، در پیرانه سر نیز بیش از هر زمان دیگر مورد مهر و محبت فرزندان واقع می شود. زیبایی و شکوه رابطه پدرها وپسرها تضمین کننده بهداشت روان وآرامش خانواده و هموارگر سعادت و تعالی جامعه است. خداوند منان خالق همه هستی ،جان آفرین پدرها و پسرها ،مادرها و دخترها ،در قرآن کریم ،کلام حیاتبخش عرشی که همواره بر فراز عصرها و نسلها جاودانه و تضمینگر سعادت و فلاح همه انسانهای آزاده و وارسته است ،رفتار محبت آمیز پسرها و دخترها را با پدرها و مادرها در کنار عبادت خود ذکر کرده و می فرماید پروردگارت فرمان داده جز او را نپرستید وبه پدر و مادر محبت و نیکی کنید . هرگاه یکی از آن دو یا هردوی آنها ،به پیری برسند،هرگز سخنی که موجب رنجش آنها می شود به زبان نیاورید و کمترین اهانتی به آنها روا مدار. و بر آنها فریاد مزن و با کلام لطیف و سنجیده و بزرگوارانه با آنها صحبت بکن. همیشه بالهای تواضع و تکریم خویش را از محبت و لطف و مهربان ، در برابر آنان بگستران و بگو :پروردگار ا:به پدر و مادرم رحمت و مهربانی فرما ،آن گونه که آنها مرا در کوچکی تربیت کردند. مادرها و دخترها مادر این باغبان شکوفه های حیات ، معناگر همه خوبی ها سرچشمه محبت اسوه صبوری وایثار ، همیشه دوست میدارد دررابطه ها ، شمع وجودش گرمابخش حیات فرزند و روشنگر راه او باشد. مادر دوست دارد همه خوبی ها همه شایستگی ها وهمه کمالات را در وجود فرزندان خویش تجربه نماید. مادر زمانی می تواند در حسن ایفای نقش مادری و رسالت پرورشگری موفق باشد که کانون خانواده اش از آفات زبان وآسیب های روان ،چون:تحقیر ،تهدیدو توهین ،پرخاش و پرخاشگری مصون باشد. مادرانی که صمیمی ترین و مطلوب ترین رابطه ها را با فرزندان دارند ،آنانی هستند که همسری فهیم و بصیر و مهربان و منطقی دارندو یا فرزندشان از فیض وجود پدر محرومند و مادر نقش پدری را نیز بر عهده دارد. نقش مادر ، این

منبع حیات روان ،در تربیت فرزنـد فوق العاده مهم و تعیین کننده است اما رابطه مادر با دختر از ویژگیها،ظرافت ها و حساسیت های خاصـی برخوردار استگاهی برخی از مـادران به صورت ناخودآگـاه و یـا آگاهـانه در جبران بعضـی از محرومیت ها و ناکامی های زندگی گذشته خود سعی می کنند باورها و رفتارهای قابل توجهی را در شخصیت در حال تحول و تکوین دختران خویش بارور و متبلور سازنـد،و گاهی در این رهگـذر ،چه بسا از حـد اعتدال تجاوز کرده، از فرزندان خود انتظارات و توقعاتی دارند و یا وی را به طریقی تربیت و هـدایت می نماینـد که هیـچ گونه تنـاسبی بـا ویژگیهای سـنی ،بلوغ فکری ،نیازهای روانی،ضـرورت های شـرعی و سازی یافتگی های اجتماعی ندارد. برجسته ترین ویژگی رابطه مادر و دختر در این است که همانند سازی دختر ها با مادران خود بیشتر و عمیق تراز پسر ها با پدر هاست. مادران مهم ترین و غنی ترین الگوی رفتاری برای دختران هستند. مادران اندیشه مند و دلسوز به خوبی میداننـد که همه انسانهـا ،اعم از کوچک و بزرگ ،پسرها و دخترها ،دوست دارنـد الگوهای زنـدگی و بزرگسالان محبوبشان راهمیشه در هیاتی مقتدر و با صلابت ،گشاده رو و پر محبت نظاره نمایند و دخترها نیازمند و دوستدار آنندکه مادرشان را همواره پرنشـاط و با محبت ،آرام و با صلابت ،مطمئن و مصـمم،محکم و اسـتوار ،با اعتماد به نفس و فعال و پویا ببیننـد. دخترها هرگز نمی خواهنـد کـه الگـوی محبوبشـان تهی از اعتمـاد به نفس ،مردد و دلـواپس ،نگران و پر اضـطراب ،منفعـل و حقیر باشـد. مادران صبور و دور اندیش نیک می دانند که زمانی فرزندان خانواده به شایستگی با والدین خود همانند سازی می‌کنند وپیروی از رهنمودهـای ایشـان را نصب العین قرار می دهنـد که شخصـیت آنها برایشان مطلوب و محبوب باشـد. مادران فهیم و پدران بصـیر خـوب می داننـد که خـانه همچون بـاغی است که فرزنـدان ،گلهـاو میوه هـای آننـد و مـادر باغبـان است و پـدر سـنگربان و دژبـان است. مـادرانی که به جای زبان تاییـد و قـدردانی از شخصـیت و ویژگیهای مثبت و تلاش های ارزشـمند پـدر در خلوت خویش با دختـر ،همراه زبـان تکـذیب و اعـتراض گشوده ،شخصـیت پـدر را در ذهن دختر تضـعیف و تحقیر می کننـد،نه تنهـا فرزنـد خود را درتعارض روانی و دغدغه فکری قرار می دهند، بلکه غالبا به طور مستقیم و غیر مستقیم زمینه رویش و تکوین نگرش و باز خوردی منفی و نا خوشایند را در وجود دخترها نسبت به جنس مرد فراهم آورده ،بسیاری از ایشان در سنین جوانی و هنگامه انتخاب همسر با مشکل مواجه میکنند. گاه برخی از مادران به لحاظ بعضـی ویژگی های شخصـیتی ، نیازهای روانی ناشـی از تجارب نه چنـدان رضـایت بخش گذشـته و محرومیت هـا و ناکـامی های حاصل از زنـدگی مشترک و احساس نیاز وافر به ترحم و دلسوزی در رابطه خود بـا دخترانشـان عمومـا زانوی غم بغـل کرده با حالتی غمگین و محزون ،زبان شـکوه وگلایه از روزگار گشوده ،قصه غصه های خود را بـازگو می کننـد وفرصت هـای تنهـایی با دختررا مغتنم دانسـته ،در کنار هر صـمیمیت و سـخنی ذکر مصـیبتی نیز دارنـد این مـادران دوست دارنـد دل دخترشان به حالشان بسوزد که این کار گاها اشـتباه می باشـد وادامه و اسـتمرار چنین رابطه و تعاملی غبار غمزدگی وافسـردگی را بر چهره نیازمنـد نشاط دختر می نشاند و دلمردگی و حزن و افسـردگی مادر را مضاعف می کند. مادران بصـیر و آگاه در تمام مراحل رشد و تحول فرزند دختر خود به سـعادت و خوشبختی او می اندیشند و همه تلاش خود را مبذول می دارند. خواهرها و برادرها تلاش برای تبیین ارتبـاط خواهرهـا و برادرها فقط با به تصویر کشیـدن زیباترین رابطه ها در هاله ای از مهر و محبت و پرتوی از صـفا و یکرنگی مقـدور است و بس. به عبـارت دیگر بحث دربـاره تعامـل و ارتبـاط خانوادگی و اجتماعی خواهرها و برادرها ،سخن گفتن از گسترده ترین پیوند های عاطفی میان انسانهاست. در نگرش کلی ، دامنه پیوند عاطفی و روانی برادرها و خواهرها بسـیار وسیع تر و گسترده تر از ارتباط میان والدین و فرزندان و یا زنها و شوهرهاست. رابطه خواهرها و برادرها عمومـا بسـیار صـمیمی تر از رابطه برادرها با برادرها و خواهرها با خواهرهاست. عمـده ترین نکته در اهمیت و ویژگی قابـل توجه رابطه خواهرهـاو برادرهـا،همان تفاوت در جنسـیت و ساختار خاص شخصـیت در ایشان و انتظار متقابل است . محبت یک خواهر نسـبت به برادرانش ،اگر بیش از ده نفر هم باشـند،با محبت یک خواهر به تنها برادرش نمی تواند تفاوت قابل توجهی داشته باشد. معنـا و مفهوم دوستی محبت و ایثـار را می توان در پیونـد هـای عـاطفی میـان خواهرهـا و برادرها جست وجو کرد واگر در مواردی

مشاهده می کنی میان برخی از برادرها و خواهرها دوستی و الفت ،مهر و محبت وجود ندارد بدون تردید علت آن را می توانـدر ضعف و کاستی در تعادل و تعالی شخصیت بیابید. بدون شک نحوه رابطه پدر و مادر و نقش ،رسالت و منزلت هر یک در کانون خانواده ،تاثیر قابل توجهی در پدیدآیی نگرشهای مختلف در اذهان برادرها و خواهرها نسبت به یکدیگر می تواند داشته باشد. به طور کلی فرهنگ و ارزشهای حاکم بر جامعه به گونه ای ترسیم گر ساختار روابط اجتماعی و هدایتگر بازخوردها و نگرشها نسبت به جایگاه و منزلت مردان و زنان و تعیین کننده چگونگی روابط خواهرها و برادرهاست. قانون حاکم بر خلقت جهان هستی بر زوجیت استوار است و جز ذات اقدس خداوندی که احد است و صمد،لم یلد است و لم یولد،و کفو و همتایی ندارد،همه پدیده های جهان هستی و همه مخلوقات ،زوج آفریده می‌شوند. همه انسانها نیز بر اساس زوجیت آفریده می شوند ، برای همه پسرها که نیمی از انسانها را تشکیل می دهند ،دخترانی زاییده می شوند و هر پسر و دختری باید با رسیدن به بلوغ جنسی دستیابی به قابلیت های فکری و کفایتهای اجتماعی ،کسب صلاحیت و پذیرش مسوولیت فدر اولین فرصت زوج خود را برگزینند. بنابر این در هوشمندی ، قدرت خلاقیت و نوآوری فکری ،هیچ گونه تفاوتی میان خواهرها و برادرها وجود ندارد. رابطه خواهرها و برادرها ،بسیار فراتر از یک ارتباط ساده قهری است. این رابطه بر یکپارچگی وجود و شخصیت در حال رشد آنان تاثیر خاص می گذارد و علاوه بر آن می تواند محور تغییر و تحول مطلوب در فرایند تکوین شخصیت خانواده و نزدیکان باشد. همچنین عروس خانم دوست دارد و سخت مشتاق است که فکر و روان همسر را در اختیار داشته باشد و با نظر مشورت او کانون خانواده را بیاراید و برنامه زندگی مشترک را تنظیم و اجرا نماید. دخالت مستمر مادرشوهرها در برنامه های زندگی زوجهای جوان ،احضار پی درپی پسر و ارائه توصیه ای ویژه و نسخه های خاص،در اختیار گرفتن بخش قابل توجهی از اوقات او و قرار دادن وی در موقعیت دوگانگی احساس و تعارض روانی و بعضا بدخلقی ها ،سردیها و ستیزهای ناشی از آن ،زمینه بدبینی وپیش فرضهای نادرستی را در اذهان بسیاری از عروس خانمها ایجاد می کند. حسادت ،بخل ورزی،خودنمایی،خودکامگی ،بدزبانی،غیبتو تهمت،کینه توزی ،لج بازی و پرخاشگری از جمله بذرهای نامیمون توسعه نگرشهای ناخوشایند و تکوین شخصیت ناسالم و ویران کننده کانون مستحکم و مقدس خانواده در هر جامعه است. در حقیقت همان گونه که اشاره شد ریشه نگرشهای منفی نسبت به نزدیکان و خویشان نسبی وسببی وتبلور رفتارهای ناخوشایند ،در خودپرستی ها و خودخواهی ها ،ضعف شخصیت ،تعصبات غیر معقول ومحدودیتهای فکری ،بدآموزیهاو بی بهره بودن از شیوه های مطلوب تربیتی و روشهای متعالی برقراری و تداوم ارتباط موثر ،مفید،متقابل،پویاو رضایت بخش با دیگران و نزدیکان است. مادر شوهرهای دور اندیش و با بصیرت نیک می دانند که آرامش واقعی خانواده ها و زوجها ی جوان و راحتی خیال و سلامت روان ثمرشان در گرو نشاط درون ،نگرش مثبت و انگیزه غنی حیاتی عروسشان است و از این رو حمایتهای فکری و عاطفی عروس خانم و احترام عملی به استقلال فکری و سلیقه های شخصی ایشان از برنامه اصلی مادر شوهرها در تنظیم روابط و تعامل با عروس عزیزشان خواهد بود. مادر ضوهرهای مطلوب و نمونه باور دارند که گفتار و رفتارشان در مقابل عروس خانم باید به گونه ای باشد که فرزندان ایشان (خواهر شوهرها و برادرشوهرهای عروس خانم)نیز زبان تشویق و تایید محبت و تکریم و رفتار منطقی و عطوفانه را بیاموزند. عروس خانمهای جوان نیز به نیکی آگاهند که اغلب مادرشوهرها بر خلاف بسیاری از نگرشها و باورهای نادرست و ذهنیت های غلط،از شخصیتی والا و برجسته بر خوردار هستند و وجودشان همواره منبع خیر و برکت و مهربان است. احترام به مادروپدر همسر و تکریم شخصیت ایشان توسط عروس خانم از اصول مهم زندگی مشترک و از معیار های اصلی حسن تدبیر در حیات زوجهای جوان است. احترام به برادر و خواهر و خویشان همسر و برخورداری از رفتارهای معقول در برابرایشان ،با حفظ ارزشها و عنایت به دامنه محرومیت ها، بیانگر کمال عروس خانواده است. اما آقا دامادها در یک نگاه بیشترین مسوولیت را در تالیف قلوب ،تنظیم حسن روابط ،تعمیم نیکی ها ومهربانی ها و تقویت پایه های استوار کانون پرنشاط خانواده برعهده دارند. آقا دامادها ،با بلندنظری و حسن تدبیر خود می توانند زداینده آفتهای فکری

و آسیبهای رفتاری و فزاینده مهربانی ها و محبت ها باشند. آقا دامادها هرگز گله های احتمالی مادر و خواهر خود را به همسرشان انتقال نمی دهند و در عوض ازتعریف و تمجید آنان نسبت به شخصیت خوب عروسشان سخن می گویند و این خود زمینه پدیدآیی نگرشهای مثبت و رفتارهای خوشایند نسبت به خانواده همسر در اندیشه و عمل عروس خانم خواهد بود. آقا دامادهای اندیشه مند و عروس خانمهای فهیم هرگز اجازه نمی دهند که فرصتی فراهم شود تا جمعی زبان به غیبت گشوده ،شخصیت همسر و یا خانواده ایشان را مورد نقادی و تحقیر قرار دهند. بنابراین شایسته و بایسته آن است که برای تنویر افکار و تغییر نگرشها و بازخوردهای منفی به وضعیتی مثبت و مطلوب ،سازنده و مهرآفرین در روابط میان عروسها و مادر شوهرها و دامادها و مادرزنها،همه عروس خانمها و آقا دامادها و همه مادر شوهرها و مادر زنها،در نیکی و مهربانی ،گذشت و ایثار ،صبوری و فداکاری از همدیگر سبقت بگیرند و خانواده هایی الگو و نمونه باشند. بدیهی است که در این ارتباط بیشترین رسالت و مسوولیت برای اصلاح نگرشها و رفتارها ،اعتلای ارزشها و ترویج مبانی اخلاقی فردی واجتماعی ،زدودن آثار نگرشهای منفی و باورهای نادرست حاکم بر ارتباطات بین فردی و روابط خانوادگی ،همدلی عروسها و مادر شوهرها،دامادها و مادرزنها وتحکیم کانون مقدس خانواده، بر عهده صاحبان اندیشه و قلم ، هنرمندان و بویژه تهیه‌کنندگان، کارشناسان و مجریان برنامه‌های سینمایی،تلویزیونی و رادیویی است. بر همه کارگزاران فرهنگی ،مدیران و سردبیران مطبوعات و وسایل ارتباط جمعی فرض است که در تدوین ، تنظیم و نشر مطالب و اجرای برنامه های رادیویی،تلویزیونی وسینمایی در جهت تعظیم شخصیت انسانها ،بالاخص تکریم بایسته منزلت عروسها و مادرشوهرها،دامادها و مادرزنها و ترویج فرهنگ صداقت و درستی ،گذشت و وفاداری و صمیمیت و صفا کوش باشند وارائه الگوهای مطلوب رفتاری به دختران و پسران ،زنها و شوهرهای آینده و زوجهای جوان را اصلی ترین معیار کارهای موفق خود بدانند.شابک ۲-۹۹۳۰-۰۳-۹۶۴عنوان:روانشناسی رابطه هاتالیف:دکتر غلامعلی افروزناشر:موسسه انتشارات و چاپدانشگاه تهرانشمارگان:۳۰۰۰نسخهتاریخ انتشار : تابستان ۱۳۸۲(چاپ سوم)(چاپ اول ناشر)چاپ و صحافی: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران

مدیریت دانش در سازمان

Knowledge Management In Organization مؤلفان : دکتر سید حسن ابطحی ، دکتر عادل صلواتی ضرورت بکارگیری مدیریت دانش　عنوان : مدیریت دانش در سازمان مؤلفان : دکتر سید حسن ابطحی ، دکتر عادل صلواتی ناشر : پیوند نو محل انتشار : تهران سال انتشار : ۱۳۸۵ شمارگان : ۲۰۰۰ جلد　بررسی پیشینه نظری آراء صاحب نظران نشان می دهد که ضرورت بکارگیری مدیریت دانش در سازمان انکار ناپذیر است . عواملی نظیر جهانی شدن ، کوچک سازی دولت ها ، شهروند محوری و ضرورت مشارکت شهروندان می طلبد که توجه ویژه ای به مدیریت دانش بعمل می آید . این کتاب در پاسخ به این سؤال به رشته تحریردرآمده که چگونه می توان دانش را به گونه ای اثربخش در سازمان های دولتی ایران مدیریت کرد ؟ روش مناسب برای مدیریت دانش در سازمان های دولتی ایران کدام است ؟ کتاب حاضر در سیزده فصل همراه با پرسش های هر فصل و دارای فهرست منابع و مآخذ فارسی و لاتین در پایان می باشد . این اثر تألیفی بیشتر در دو موضوع :　۱ – مدیریت دانش ۲ – آموزش سازمانی ، ارائه مطلب دارد

پرورش راهبردی

۱۲ دی ۱۳۸۷ ، ۲۰:۲۲　معرفی کتاب؛ پرورش راهبردی　Strategic Education　این کتاب اندیشه های نظریه پردازان معتبر را مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار داده است　پرورش راهبردی منابع انسانی (ج ۱) نوشته : والتون , جان ۱۹۴۴ — م

مترجمان : دکتر ناصر میرسپاسی و داریوش غلام زاده انتشارات: آهار تیراژ : ۳۰۰۰ نسخه کتاب « پرورش راهبردی منابع انسانی » برای استادان , دانشجویان و متولیان مدیریت , پرورش منابع انسانی تألیف شده است و یکی از جامع ترین کتاب هایی است که تا به حال در این زمینه منتشر شده و به همین جهت مطالعه آن به همه دانشجویان رشته های مدیریت , مدیران و کارشناسان ارجمند سازمان توصیه می شود . مجموعه حاضر در موضوع نیروی انسانی با تفکرات و اقدامات جاری عرصه پرورش منابع انسانی و راهبرد پرورش منابع انسانی پرداخته است , حاوی موضوعات روز و جاری است که در طرح های موجود قادر به تقویت عرصه علم و دانش کشور می باشد این مجموعه حاوی اندیشه های نظریه پردازان معتبر را مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار داده , این اثر کتاب سال ۱۹۹۹ از سوی انجمن منابع انسانی آمریکا معرفی شده که بیانگر ارجحیت آن به سایر نتایج موجود است . در کتاب حاضر نظرات و جنبه های کاربردی و نظری در هم آمیخته شده اند و ابعاد علمی تئوری ها را تشریح کرده است , مطالب همراه با تصاویر (مدل ها) , نمودارها و مثال های متعدد همراه می باشد . لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

توانمند سازی کارکنان

: کلید طلائی مدیریت انسانی این مجموعه در موضوع توانمندی سازی کارکنان در سازمان گردآوری شده است. عنوان: توانمند سازی کارکنان : کلید طلائی مدیریت انسانی تألیف : بیژن عبدالهی ، عبدالرحیم نوه ابراهیم ناشر : ویرایش تعداد صفحات : ۱۶۸ صفحه شمارگان : ۳۰۰۰ نسخه این مجموعه در موضوع توانمندی سازی کارکنان در سازمان گردآوری شده است ، توانمندسازی مفهوم جدیدی است که در دهه ۱۹۹۰ توجه بسیاری از پژوهشگران ، دانشگاهیان ، صاحب نظران ، و دست اندرکاران مدیریت روان شناسی سازمانی را به خود جلب کرده است . این مفهوم تأثیر زیادی بر کارآئی و اثربخشی مدیریتی و سازمانی داشته است . هدف اصلی این کتاب تبیین مفهوم توانمند سازی ، توانمند سازی روان شناختی کارکنان و عوامل سازمانی ، مدیریتی و شخصیتی مرتبط با آن می باشد . این کتاب می تواند منبع دروس « مدیریت منابع انسانی » و « رفتار سازمانی » دوره های کارشناسی ارشد ودکترا و یا سمینارهای توانمند سازی کارکنان باشد . لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها

از دیدگاه امام علی (ع) The roal of staff in organization کتاب حاضر شیوه رفتار کارکنان و مدیران سازمان های حکومت اسلامی را بررسی کرده است عنوان : نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (ع) نویسنده : علی اصغر عطاران طوسی ناشر : مؤسسه بوستان کتاب (مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم) شمارگان : ۲۰۰۰ نسخه کتاب حاضر شیوه رفتار و نوع عملکرد کارکنان و مدیران که دردستگاه های اجرایی و سازمان های حکومت اسلامی ضامن بقا و تثبیت نظام هستند را بررسی کرده است در این تألیف در باره کارمندان ، اخلاق حرفه ای کارمندان ، اخلاق اجتماعی و رفتار سازمانی را مورد تجزیه و تجلیل قرار گرفته است . با توجه به مطالب یاد شده هر چه تعامل نیروها و عوامل حکومتی در قبال مردم به آموزه های دینی نزدیک تر باشد موفقیت و پیشرفت نظام بهتر تضمین خواهد شد . فرمان های امیر مؤمنان علی (ع) به کارگزاران خویش بهترین ارمغان برای کارکنان در راستای آشنایی بیشتر با نقش و جایگاه خویش و آگاهی بهتر از حقوق خود می باشد . این کتاب که اولین نوشتار مؤلف از سلسله پژوهش های سازمان و مدیریت اسلامی می باشد به بررسی نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (ع) پرداخته است . لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از

طریق پست الکترونیکی؛

توسعه کارکنان

۱۲ دی ۱۳۸۷ ، ۲۰:۲۷ معرفی کتاب؛ توسعه کارکنان Development of human resource عنوان : توسعه کارکنان نویسنده : ریموند ای – نوا ترجمه و تألیف : دکتر ناصر پور صادق ، سعید علیمیرزایی ویراستار : سعید شریعتی راد شمارگان : ۴۰۰۰ نسخه سال انتشار : ۱۳۸۴ کتاب حاضر که حاصل بررسی منابع مختلف و ترجمه ای روان و کامل از متون اصلی است ، فرصت مناسبی را برای محققان ، دانش پژوهان ، مدیران و سایر علاقه مندان به مباحث علمی فراهم آورده و زمینه بهره برداری از تجربیات ارزشمند صاحب نظران در حیطه توسعه کارکنان را امکان پذیر ساخته است . امید است برنامه ریزان آموزش کشور نیز وجود این منبع علمی را غنیمت شمرده و در تهیه برنامه های آموزشی و درسی ، نهایت بهره برداری را از آن به عمل آورند . لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

خلاقیت و نوآوری درانسانها و سازمانها

creatorship and innovation in human and organizations عنوان : خلاقیت و نوآوری درانسانها و سازمانها تألیف : آقایی فیشانی تیمور محل نشر : تهران انتشارات : ترمه تاریخ انتشار : ۱۳۷۷ تعداد صفحه : ۳۵۰ شمارگان : ۵۰۰۰ جلد کتاب حاضر حامل پیامی است که توسعه و بالندگی انسان ، سازمان و جامعه را در گرو خلاقیت و نوآوری می داند ، اگر این پیام را به درستی درک کنیم با بهره جویی از فنون خلاقیت و نوآوری خواهیم توانست به طریقی کارآمد و اثربخش به اهداف خود برسیم و سازمان و جامعه ای توسعه یافته و پیشرو داشته باشیم ، خلاقیت و نوآوری لازمه پیش درآمد توسعه و پیشرفت و تعالی یک سازمان و جامعه است و آگاهی از فنون و شیوه های آن ضرورتی اجتناب ناپذیر برای مدیران ، دانشجویان ، پژوهشگران و علاقه مندان می باشد . این تألیف با احساس نیازهای جوامع رو به رشد از جمله جامعه ایران و با علم این مطلب که پایه انواع پیشرفت های اجتماعی و صنعتی را اختراعات و ابتکارات و نوآوری ها تشکیل می دهد گردآوری شده است . لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

هوش هیجانی

Exciting intelligence بی اعتنائی نسبت به هیجان ها می تواند هزینه های گزافی را برای انسان به دنبال داشته باشد عنوان: هوش هیجانی تألیف : سید محسن فاطمی انتشارات : سارگل تعداد صفحات : ۶۳ صفحه شمارگان : ۳۰۰۰ نسخه قیمت : ۲۴۰۰۰ ریال هیجان ها بخش اعظمی از زندگی ما را در بر می گیرند حضور مستقیم و غیر مستقیم هیجان ها را می توان در تارک قله های استدلال ، عقلانیت و براهین عقلانی مشاهده کرد . بی اعتنایی نسبت به هیجان ها ، عدم مدیریت آنها ، و مسامحه و غفلت در بیان آنها می تواند هزینه های گزافی را برای انسان به دنبال داشته باشد : مجموعه حاضر نقش مهم هیجان ها در رفتار را مورد توجه قرار می دهد و به بررسی ، هوش هیجانی در ابعاد مختلف آن می پردازد . مطالعات و پژوهش های نوین نشان می دهند که فقدان هوش هیجانی می تواند آثار مخربی را در زمینه های فردی و اجتماعی ایجاد کند و بر عکس ، تقویت و تحصیل آن زمینه ساز موفقیت های بزرگ خواهد بود آموزش هیجانی می تواند بستر مناسبی را جهت اعتلای فردی و اجتماعی در حوزه های مختلف و متنوع فرهنگ فراهم آورد . مطالب این کتاب در سه بخش تدوین شده است . بخش اوّل : هوش هیجانی بخش دوّم : تاریخچه هوش هیجانی بخش سوّم : حال خوب و فکر خوب لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت

سایت از طریق پست الکترونیکی؛

در مسیر سرآمدی

آموزش تعالی سازمانی ویژه کارکنان آموزش ویژه برای کارکنان Special education for HR عنوان: در مسیر سرآمدی آموزش تعالی سازمانی ویژه کارکنان مؤلف و مترجم: حمید سرایداریان ناظر کیفی: مرکز آموزش مدیریت و رهبری ایرانیان ناشر: قاصد سحر تاریخ نشر اول: زمستان ۱۳۸۶ تیراژ: ۲۰۰۰ تعداد صفحات: ۲۲۰ صفحه لیتوگرافی: تصویر چاپ: پارسا صحافی: سپاهان نوین قیمت: ۳۳۰۰ تومان تلفن مرکز پخش: ۸۸۹۸۳۷۸۱-۰۲۱ ۸۸۹۷۰۸۴۹-۰۲۱ شابک: ۳-۱۲-۷۸۴۴-۹۶۴-۹۷۸ لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

اخلاق در مدیریت

Ethics in mnagement عنوان: اخلاق در مدیریت نویسنده: هازمر , لاروتون مترجم: اعرابی، سید محمد ناظر کیفی: دفتر پژوهشهای فرهنگی ناشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی تاریخ نشر اول: ۱۳۸۲ تیراژ: ۳۰۰۰ لیتوگرافی: تصویر شابک: ۷-۰۸-۶۲۶۹-۹۶۴ فهرست مطالب: فصل اول اخلاق و مدیریت ۱۳ فصل دوم اقتصاد و اخلاق مدیریت ۵۰ فصل سوم قانون و اخلاق مدیریت ۸۳ فصل چهارم فلسفه هنجاری و اخلاق مدیریت ۱۱۱ فصل پنجم تصمیم گیری فردی و اخلاق مدیریت ۱۴۸ فصل ششمطرح سازمانی و اخلاق مدیریت ۱۶۰ لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

تیم سازی

Team making تیم سازی؛ راهبردهای عملی و تدوین رهبری اثربخش عنوان: تیم سازی؛ راهبردهای عملی و تدوین رهبری اثربخش گردآوری و تألیف : دکتر خدایار ابیلی ، دکتر محمد ایازی ویراستار : سمیه شریعتی راد ناشر : سارگل محل نشر : تهران سال انتشار : ۱۳۸۶ شمارگان : ۲۰۰۰ مجموعه حاضر از زمره مباحث مدیریت است که در رابطه با گروه های کاری و موضوع رهبری گردآوری شده است . در این کتاب ، ضمن مقایسه اجمالی کار گروهی با کار تیمی و الزامات موفقیت هر یک از آنها ، بخش عمده ای از مطالب به کار تیمی و الزامات شکل دهی و هدایت تیم کاری اختصاص یافته است که در ارتقای فرهنگ مشارکت و کار تیمی در سازمان ها و بهره گیری از این رویکرد در تحقق سریع تر و کامل تر اهداف آنها مفید واقع خواهد شد . لذا با توجه به بستر سازی و ترویج فرهنگ تفکر کار تیمی و تیم سازی در گروه و شرکت های تابعه به عنوان یک ارزش سازمانی تلقی شده است .

مدیریت تحول در یک هفته

development management in a week عنوان: مدیریت تحول در یک هفته نویسنده: هاردی - جورج مترجم: گروه کارشناسان ایران انتشارات: یساولی چاپ اول: ۱۳۸۰ محل چاپ: تهران شابک: ۱-۳-۹۳۳۴۸-۹۶۴ شنبه– درک و شناخت تغییر و تحول ....۳ یکشنبه – مدیریت طی دوران تحول................۱۸ دوشنبه – استراتژی های مدیریت تحول ....۳۴ سه شنبه – مقاومت و مخالفت با تحول ....۴۸ چهار شنبه – مقابله با مقاومت در

لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مدیریت تحول استراتژیک

شکل دهی به استراتژیهای اجرا و مدیریت دوره گذر strategic development management عنوان: مدیریت تحول استراتژیک نویسنده: جان هی زر مترجم: اسدالله کردنائیج – صبا سرمدی ناشر: کتاب مهربان نشر زبان کتاب: فارسی تعداد صفحه: ۳۸۰ اندازه کتاب: وزیری سال انتشار: ۱۳۸۴ دوره چاپ: اول قیمت کتاب: ۳۸,۰۰۰ ریال فهرست:فهرست جداول فهرست اشکال پیشگفتار مترجمین پیشگفتار مولف بخش اول مفاهیم اصلی بخش دوم شناخت و تشخیص نیاز به تحول بخش سوم مدیریت موضوعات انسانی بخش چهارم شکل دهی به استراتژیهای اجرا و مدیریت دوره گذر بخش پنجم مداخله ها بخش ششم حفظ روند تغییر در مسیر تعیین شده لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مبانی مدیریت بازاریابی

marketing management عنوان: مبانی مدیریت بازاریابی نویسنده: فیلیپ کاتلر مترجم: علی پارساییان تعداد صفحه: ۶۳۲ نشر: ترمه (۱۵ فروردین، ۱۳۸۴) شابک: ۹۶۴-۷۸۹۳-۴۳-۴ قطع کتاب: رقعی وزن: ۱۳۰۰ گرم قیمت پشت جلد: ۶۵۰۰۰ ریال لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مدیریت پروژه

نویسندگان: پائولو مارتین، کارن تیت. مترجم: محسن ذکایی. قیمت پشت جلد: ۲۳۰۰۰ ریال مشخصات کتاب: تعداد صفحه: ۲۹۶ نشر: آدینه تاریخ چاپ: ۱۳۸۲ شابک: ۹۶۴-۹۱۱۲۶-۸-۵ قطع کتاب: رقعی وزن: ۷۵۰ گرم لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

اصول بازاریابی

... marketing principles عنوان: اصول بازاریابی نویسندگان: گری آرمسترانگ، فیلیپ کاتلر. مترجم: علی پارساییان. قیمت پشت جلد: ۴۵۰۰۰ ریال مشخصات کتاب: تعداد صفحه: ۵۸۲ نشر: جهان نو چاپ: ۱۹ فروردین، ۱۳۸۶ شابک: ۹۶۴-۶۵۱۵-۳۹-۸ قطع کتاب: وزیری وزن: ۱۲۰۰ گرم لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

تئوری و مسائل اقتصاد مدیریت

Theory and problems of management economy عنوان: تئوری و مسائل اقتصاد مدیریت نویسنده: دومینیک سالواتوره مترجم: سید جواد پور مقیم قیمت پشت جلد: ۳۸۰۰۰ ریال مشخصات: تعداد صفحه: ۳۸۴ انتشارات: نشر نی تاریخ نشر: ۸ مرداد ۱۳۸۶ وزن: ۸۵۰ گرم

روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت

Comparative analysis in management عنوان: روش تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت نویسنده: اعرابی سید محمد چاپ: دفتر پژوهش های فرهنگی شابک: ۹۶۴-۶۲۶۹-۰۰-۱ چاپ اول: ۱۳۷۶ فهرست موضوعی مطالب: ۱ - نگرشهای مختلف نسبت به مطالعات تطبیقی مدیریت ۲ - جایگاه مطالعات تطبیقی ۳ - ضرورت و اهمیت مدل برای تجزیه و تحلیل تطبیقی ۴ - الگوی تجزیه و تحلیل تطبیقی در مدیریت ۵ - تجزیه و تحلیل تطبیقی ابعاد سازمانی یک بیمارستان پیوست : تجزیه و تحلیل تطبیقی ویژگیهای مدیریت ژاپن و آمریکا لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

مدیریت ریسک

نویسندگان: چسترآرتور ویلیامز، ریچارد هاینز. مترجمان: داور ونوس حجت الله گودرزی . قیمت پشت جلد: ۴۵۰۰۰ ریال مشخصات کتاب: تعداد صفحه: ۴۷۲ نشر: نگاه دانش تاریخ چاپ: ۲۹ مرداد، ۱۳۸۵ شابک: ۹۶۴-۷۱۱۹-۲۴-۰ قطع کتاب: وزیری وزن: ۹۵۰ گرم لطفاً نظرات و پیشنهادات خود را با مدیریت سایت از طریق پست الکترونیکی؛

درباره مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

بسم الله الرحمن الرحیم
جاهِدُوا بِأَمْوالِکُمْ وَ أَنْفُسِکُمْ فی سَبیلِ اللَّهِ ذلِکُمْ خَیْرٌ لَکُمْ إِنْ کُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (سوره توبه آیه ۴۱)
با اموال و جانهای خود، در راه خدا جهاد نمایید؛ این برای شما بهتر است اگر بدانید حضرت رضا (علیه السّلام): خدا رحم نماید بنده‌ای که امر ما را زنده (و برپا) دارد ... علوم و دانشهای ما را یاد گیرد و به مردم یاد دهد، زیرا مردم اگر سخنان نیکوی ما را (بی آنکه چیزی از آن کاسته و یا بر آن بیافزایند) بدانند هر آینه از ما پیروی (و طبق آن عمل) می کنند
بنادر البحار-ترجمه و شرح خلاصه دو جلد بحار الانوار ص ۱۵۹
بنیانگذار مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان شهید آیت الله شمس آبادی (ره) یکی از علمای برجسته شهر اصفهان بودند که در دلدادگی به اهلبیت (علیهم السلام) بخصوص حضرت علی بن موسی الرضا (علیه السلام) و امام عصر (عجل الله تعالی فرجه الشریف) شهره بوده و لذا با نظر و درایت خود در سال ۱۳۴۰ هجری شمسی بنیانگذار مرکز و راهی شد که هیچ وقت چراغ آن خاموش نشد و هر روز قوی تر و بهتر راهش را ادامه می دهند.
مرکز تحقیقات قائمیه اصفهان از سال ۱۳۸۵ هجری شمسی تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن امامی (قدس سره الشریف) و با فعالیت خالصانه و شبانه روزی تیمی مرکب از فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مختلف مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.
اهداف :دفاع از حریم شیعه و بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام) تقویت انگیزه جوانان و عامه مردم نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی، جایگزین کردن مطالب سودمند به جای بلوتوث های بی محتوا در تلفن های همراه و رایانه ها ایجاد بستر جامع مطالعاتی بر اساس معارف قرآن کریم و اهل بیت علیهم السّلام با انگیزه نشر معارف، سرویس دهی به محققین و طلاب، گسترش فرهنگ مطالعه و غنی کردن اوقات فراغت علاقمندان به نرم افزار های علوم اسلامی، در دسترس بودن

منابع لازم جهت سهولت رفع ابهام و شبهات منتشره در جامعه عدالت اجتماعی: با استفاده از ابزار نو می توان بصورت تصاعدی در نشر و پخش آن همت گمارد و از طرفی عدالت اجتماعی در تزریق امکانات را در سطح کشور و باز از جهتی نشر فرهنگ اسلامی ایرانی را در سطح جهان سرعت بخشید.

از جمله فعالیتهای گسترده مرکز :

الف)چاپ و نشر ده ها عنوان کتاب، جزوه و ماهنامه همراه با برگزاری مسابقه کتابخوانی

ب)تولید صدها نرم افزار تحقیقاتی و کتابخانه ای قابل اجرا در رایانه و گوشی تلفن سهمراه

ج)تولید نمایشگاه های سه بعدی، پانوراما ، انیمیشن ، بازیهای رایانه ای و ... اماکن مذهبی، گردشگری و...

د)ایجاد سایت اینترنتی قائمیه www.ghaemiyeh.com جهت دانلود رایگان نرم افزار های تلفن همراه و چندین سایت مذهبی دیگر

ه)تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و ... جهت نمایش در شبکه های ماهواره ای

و)راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی (خط ۲۳۵۰۵۲۴)

ز)طراحی سیستم های حسابداری ، رسانه ساز ، موبایل ساز ، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک ، SMS و...

ح)همکاری افتخاری با دهها مرکز حقیقی و حقوقی از جمله بیوت آیات عظام، حوزه های علمیه، دانشگاهها، اماکن مذهبی مانند مسجد جمکران و ...

ط)برگزاری همایش ها، و اجرای طرح مهد، ویژه کودکان و نوجوانان شرکت کننده در جلسه

ی)برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم و دوره های تربیت مربی (حضوری و مجازی) در طول سال

دفتر مرکزی: اصفهان/خ مسجد سید/ حد فاصل خیابان پنج رمضان و چهارراه وفائی / مجتمع فرهنگی مذهبی قائمیه اصفهان

تاریخ تأسیس: ۱۳۸۵ شماره ثبت : ۲۳۷۳ شناسه ملی : ۱۰۸۶۰۱۵۲۰۲۶

وب سایت: www.ghaemiyeh.com ایمیل: Info@ghaemiyeh.com فروشگاه اینترنتی: www.eslamshop.com

تلفن ۲۵-۲۳۵۷۰۲۳- (۰۳۱۱) فکس ۲۳۵۷۰۲۲ (۰۳۱۱) دفتر تهران ۸۸۳۱۸۷۲۲ (۰۲۱) بازرگانی و فروش ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹ امور کاربران ۲۳۳۳۰۴۵(۰۳۱۱)

نکته قابل توجه اینکه بودجه این مرکز؛ مردمی ، غیر دولتی و غیر انتفاعی با همت عده ای خیر اندیش اداره و تامین گردیده و لی جوابگوی حجم رو به رشد و وسیع فعالیت مذهبی و علمی حاضر و طرح های توسعه ای فرهنگی نیست، از اینرو این مرکز به فضل و کرم صاحب اصلی این خانه (قائمیه) امید داشته و امیدواریم حضرت بقیه الله الاعظم عجل الله تعالی فرجه الشریف توفیق روزافزونی را شامل همگان بنماید تا در صورت امکان در این امر مهم ما را یاری نمایندانشاالله.

شماره حساب ۶۲۱۰۶۰۹۵۳ ، شماره کارت :۶۲۷۳-۵۳۳۱-۳۰۴۵-۱۹۷۳و شماره حساب شبا : -۰۶۲۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰-۰۱۸۰-IR۹۰ ۵۳-۰۶۰۹به نام مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان نزد بانک تجارت شعبه اصفهان – خیابان مسجد سید

ارزش کار فکری و عقیدتی

الاحتجاج - به سندش، از امام حسین علیه السلام -: هر کس عهده دار یتیمی از ما شود که محنتِ غیبت ما، او را از ما جدا کرده است و از علوم ما که به دستش رسیده، به او سهمی دهد تا ارشاد و هدایتش کند، خداوند به او می‌فرماید: «ای بنده بزرگوار شریک کننده برادرش! من در کَرَم کردن، از تو سزاوارترم. فرشتگان من! برای او در بهشت، به عدد هر حرفی که یاد داده است، هزار هزار، کاخ قرار دهید و از دیگر نعمت‌ها، آنچه را که لایق اوست، به آنها ضمیمه کنید».

التفسیر المنسوب إلی الإمام العسکری علیه السلام: امام حسین علیه السلام به مردی فرمود: «کدام یک را دوست‌تر می‌داری: مردی اراده کشتن بینوایی ضعیف را دارد و تو او را از دستش می‌رَهانی، یا مردی ناصبی اراده گمراه کردن مؤمنی بینوا و ضعیف از پیروان ما را دارد، امّا تو دریچه‌ای [از علم] را بر او می‌گشایی که آن بینوا، خود را بِدان، نگاه می‌دارد و با حجّت‌های خدای متعال، خصم خویش را ساکت می‌سازد و او را می‌شکند؟».

[سپس] فرمود: «حتماً رهاندن این مؤمن بینوا از دست آن ناصبی. بی‌گمان، خدای متعال می‌فرماید: «و هر که او را زنده کند، گویی همه مردم را زنده کرده است»؛ یعنی هر که او را زنده کند و از کفر به ایمان، ارشاد کند، گویی همه مردم را زنده کرده است، پیش از آن که آنان را با شمشیرهای تیز بکشد».

مسند زید: امام حسین علیه السلام فرمود: «هر کس انسانی را از گمراهی به معرفت حق، فرا بخواند و او اجابت کند، اجری مانند آزاد کردن بنده دارد».


مرکز تحقیقات رایانه‌ای
قائمیه
اصفهان
www
برای داشتن کتابخانه های‌تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹